

Конвенција за прекин на работа, 1982

Конвенција која се однесува на прекин на работа по иницијатива на работодавачот
(Забелешка: Датум на стапување на сила 23. 11. 1985 година.)

Конвенција: C158

Место: Женева

Сесија на конференцијата: 68

Датум на усвојување: 22. 6. 1982

Класификација на предметот: Прекин на работа - отказ

Статус: Без заклучоци. Работната група за начелата во однос на ревизија на стандарди не можеше да донесе никаков заклучок во врска со Конвенцијата број 158 и препораките број 166.

Генералната конференција на Меѓународната организација за труд, откако беше свикана во Женева од страна на Раководното тело на Меѓународната канцеларија за труд, одржувајќи ја својата шеесет и осма сесија на 2 јуни 1982 година, и забележувајќи дека постоечките меѓународни стандарди содржани во препораките во врска со прекин на работа, 1963, и забележувајќи дека од усвојувањето на препораките за прекин на работа, 1963 направен е значителен напредок во законите и практиките на многу држави-членки по прашањата опфатени со таа препорака, имајќи предвид дека овој развој овозможи усвојување на нови меѓународни стандарди по тој предмет, посебно имајќи ги предвид сериозните проблеми на тоа поле, како резултат на економските потешкотии и технолошки промени забележени во последните години во многу земји, одлучувајќи да усвои некои од предлозите во врска со прекин на работата по иницијатива на работодавачот, што е на петта точка од дневниот ред на сесијата, и одредувајќи ги овие предлози да бидат во форма на меѓународна Конвенција, на 22 јуни 1982 година ја усвои следнава Конвенција, која може да се нарече Конвенција за прекин на работа, 1982.

ДЕЛ I. МЕТОДИ НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА, ЦЕЛ И ДЕФИНИЦИИ

Член 1

Одредбите од оваа Конвенција ќе бидат ставени во функција со закони и прописи, доколку не се поинаку ставени на сила со помош на колективни договори, судски одлуки, или на друг начин кој ќе биде конзистентен со националната практика.

Член 2

1. Оваа Конвенција се однесува на сите гранки на економски активности и на сите вработени лица.
2. Членката може да ги исклучи следниве категории на вработени лица од сите или од некои од одредбите на оваа Конвенција:

- (а) работници ангажирани со договор за вработување за одреден период или специфицирана задача;
- (б) работници коишто се на приправнички период или период неопходен за квалификување, кој е одреден однапред и е со прифатливо времетраење;
- (в) работници ангажирани одвреме-навреме за краток период.

Член 3

За целите на оваа Конвенција термините „прекин и прекин на работа“, значат прекин на работа по иницијатива на работодавачот.

ДЕЛ II. СТАНДАРДИ ЗА ГЕНЕРАЛНА ПРИМЕНА

ПОДЕЛБА А. ОПРАВДУВАЊА ЗА ПРЕКИН

Член 4

На работникот не смее да му се прекине договорот за работа, освен ако има валидна причина за таквото прекинување поврзана со способноста или однесувањето на работникот, или на основа на оперативни барања или преуредување на службите.

Член 5

Долунаведеното, меѓу другото, нема да се смета за валидна причина за прекин:

- (а) членство во синдикат или учество во синдикални активности надвор од работното време или со дозвола на работодавачот за време на работното време;
- (б) барање на канцеларии, или дејствува во својство на претставник на работниците;
- (в) поднесување жалба или учество во процеси против работодавачот за наводни кршења на законите или прописите, или обраќање до компетентни административни власти;
- (г) раса, боја, пол, брачен статус, семејни одговорности, бременост, вера, политичко убедување, национално отфрлување или потекло;
- (д) отсуство од работа за време на мајчинство.

Член 6

1. Привремено отсуство од работа заради болест или повреда нема да се смета за валидна причина за прекин.
2. Дефиницијата за тоа што е привремено отсуство од работа, обемот за кое ќе се бара лекарска потврда и можни органичувања на параграф 1 од овој член, ќе се утврди со методи на одредбите од член 1 на оваа Конвенција.

ОДДЕЛ Б. ПРОЦЕДУРИ ПРЕД ИЛИ ЗА ВРЕМЕ НА ПРЕКИНОТ

Член 7

Договорот за работа на работникот нема да се прекине поради однесувањето на работникот или извршувањето, пред да му се даде можност да се одбрани од наводните обвинувања, освен ако оправдано работодавачот не може да ја обезбеди оваа можност.

ОДДЕЛ В. ПРОЦЕДУРА НА ЖАЛБА ПРОТИВ ПРЕКИН НА ДОГОВОР

Член 8

1. Работникот кој смета дека неговиот договор за работа е неправедно прекинат има право на жалба против прекин, до непристрасно тело како што е судот, суд за здружен труд, арбитражен комитет или посредник.
2. Кога е одобрено прекинувањето од страна на компетентни власти, примената на параграф 1 од овој член може да варира во согласност со националниот закон и практика.
3. Работникот ќе се смета дека се откажал од неговото право за жалба против прекин на вработувањето доколку не го искористил правото во разумен рок по раскинувањето на договорот.

Член 9

1. Телата наведени во член 8 од оваа Конвенција ќе имаат овластување да ги испитаат причините за прекин и другите околности наведени за случајот, и да донесат одлука дали прекинот бил оправдан.
2. Со цел работникот да не го поднесе сам товарот за докажување дека прекинот не бил оправдан, методите на примена во член 1 од оваа Конвенција ќе обезбедат една или повеќе од наведените можности:

(а) товарот за обезбедување на постоење на валидна причина за прекин, како што е дефинирано во член 4 од оваа Конвенција, останува на работодавачот;

(б) телата наведени во член 8 од оваа Конвенција ќе имаат овластување да донесат заклучок за причината за прекин, имајќи го предвид доказот обезбеден од странките, и во согласност со процедурите обезбедени по националниот закон и практика.

3. Во случаи на прекин наведени од причини по основа на оперативни потфати во претпријатието или службата, телата наведени во член 8 од оваа Конвенција ќе бидат овластени да одредат дали прекилот бил навистина од тие причини, но до кој обем тие може да одлучуваат дали овие причини се доволни за оправдување на прекилот ќе биде одредено со примена на методите наведени во член 1 од оваа Конвенција.

Член 10

Ако телата наведени во член 8 од оваа Конвенција констатираат дека прекилот е неоправдан, и ако тие не се овластени или сметаат дека не е практично, во согласност со националниот закон и практика, да објават дека прекилот е невалиден и/или наредат или предложат враќање на работникот, тие ќе имаат овластување да наредат плаќање на адекватна компензација или друг вид на помош што ќе се смета за соодветна.

ОДДЕЛ Г. ПЕРИОД НА ИЗВЕСТУВАЊЕ

Член 11

Работникот, на кого треба да му престане работниот однос, има право да биде навремено известен или компензиран наместо платен, освен ако е виновен за сериозно лошо однесување, односно однесување од таква природа што не е разумно да се бара од работодавачот да му го продолжи вработувањето во текот на периодот на отказ.

ОДДЕЛ Д. ОТПРЕМНИНА И ДРУГИ ПРИХОДИ ЗА ЗАШТИТА

Член 12

1. Работникот чие вработување е прекинато, има право, во согласност со националниот закон и практика на:

(а) отпремнина или друга одвоена помош, чиј износ ќе биде базиран, меѓу другото, на должината на службата и висината на платата, и ќе му се исплати директно од страна на наредбодавачот или од фонд создаден од придонесите на работодавачот; или

(б) помош од осигурување за невработеност или од други облици на социјална заштита, како што се помош за старост или инвалидитет, а под нормални услови таквиот вид на помош е предмет на, или

(в) комбинација на таквите надоместоци и помош.

2. На работникот кој не ги исполнува условите за квалификување за осигурување, во случај на невработеност, по системот на генерално опфаќање, не треба да му се плаќаат надоместоци и помош наведени во параграф 1, подпараграф (а) од овој член, бидејќи тој не прима помош за невработеност под параграф 1 од подпараграф (б).

3. Може да се даде одредба, со методи на имплементација наведени во член 1 од оваа Конвенција, за губење на правото на надоместоци и помош наведени во параграф 1 од подпараграф (а) од овој член, во случај на прекин заради лошо однесување.

ДЕЛ III. ДОПОЛНИТЕЛНИ ОДРЕДБИ КОИ СЕ ОДНЕСУВААТ НА ПРЕКИН НА РАБОТА ЗАРАДИ ЕКОНОМСКИ, ТЕХНОЛОШКИ, СТРУКТУРАЛНИ ИЛИ СЛИЧНИ ПРИЧИНИ

ОДДЕЛ А. КОНСУЛТАЦИИ СО ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 13

1. Кога работодавачот предвидува прекин на работа од причина што е економска, технолошка, структурална или од слична природа, работодавачот ќе:

(а) им обезбеди на претставниците на работниците, навремено, соодветни информации, вклучувајќи ги и причините за прекините за кои размислува, бројот и категории на работници кои може да бидат опфатени и периодот кога се планира да се изврши прекилот;

(б) им даде, во согласност со националниот закон и практика, на претставниците на работниците, колку што е можно побрзо, можност за консултации за мерки што ќе се преземат за отстранување или минимизирање на прекините, и мерки за ублажување на неповолните ефекти од прекините на вработување на односните работници, наоѓајќи им алтернативни вработувања.

2. Примената на параграф 1 од овој член, може да се ограничи, со методите на имплементација наведени во член 1 од оваа Конвенција, на случаи каде што бројот

на работниците чиј прекин на вработување се очекува да биде барем специфициран во број или процент на работната сила.

3. Во овој член терминот „претставници“ на засегнати работници значи претставници на работници признаени како такви по националниот закон или практика, во согласност со Конвенцијата за претставници на работниците 1971.

ОДДЕЛ Б. ИЗВЕСТУВАЊЕ ДО КОМПЕТЕНТНИТЕ ВЛАСТИ

Член 14

1. Кога работодавачот размислува за прекини од причини од економска, технолошка, структурална или друга природа, тој ќе ги извести компетентните власти, колку што е можно побргу, во однос на националниот закон или практика, давајќи релевантни информации, вклучувајќи и писмена изјава за причините за прекин, бројот и категориите на работници кои може да бидат отпуштени и периодот кога овие отпуштања ќе бидат извршени.

2. Националните закони или прописи може да ја ограничат применливоста на параграф 1 од овој член, на случаи во кои бројот на работниците чие отпуштање се предвидува да биде барем специфицирано во бројки или проценти на работната сила.

3. Работодавачот ќе ги извести компетентните власти за отпуштањата наведени во параграф 1 од овој член непосредно пред да ги изврши отпуштањата, а периодот на известување треба да биде специфициран според националните закони или прописи.

ДЕЛ IV. ФИНАЛНИ ОДРЕДБИ

Член 15

Формалното ратификување на оваа Конвенција ќе му биде соопштено на генералниот директор на Меѓународната канцеларија за труд за негово регистрирање.

Член 16

1. Оваа Конвенција ќе биде обврзувачка само за оние членки од Меѓународната организација за труд чии ратификации се регистрирани кај генералниот директор.

2. Оваа Конвенција ќе стапи на сила дванаесет месеци по датумот на кој ратификациите на две членки се регистрирани кај генералниот директор.

3. Оттаму, Конвенцијата ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по датумот на кој е регистрирана ратификацијата.

Член 17

1. Членка, којашто ја има ратификувано оваа Конвенција, може да се откаже од неа по истекувањето на рокот од 10 години од датумот на кој Конвенцијата стапила на сила за првпат, со акт доставен до генералниот директор на Меѓународната канцеларија за труд, за да биде регистрирана. Таквото откажување нема да биде важечко една година од датумот на кој е регистрирана.

2. Секоја членка којашто ја има ратификувано оваа Конвенција, и којашто во рок од една година од истекот на 10 години, спомнат во претходниот параграф, не го искористила правото на откажување дадено во овој член, ќе биде обврзана за наредните 10 години, што значи може да ја откаже оваа Конвенција по истекот на секои 10 години, под услови наведени во овој член.

Член 18

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија за труд ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација за труд за регистрацијата на сите ратификации, декларации и откажувања кои се доставени до него од страна на членките на организацијата.

2. Кога ќе ги извести членките на организацијата за регистрацијата на втората ратификација доставена до него, генералниот директор ќе им обрне внимание на членките на организацијата за датумот на кој Конвенцијата стапува на сила.

Член 19

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија за труд ќе го извести генералниот секретар на Обединетите нации за регистрацијата во согласност со член 102 од Повелбата на Обединетите нации со сите детали за сите ратификации, декларации и акти на откажувања регистрирани од него, во согласност со одредбите од претходните членови.

Член 20

Раководното тело на Меѓународната канцеларија за труд ќе го презентира до Генералната конференција извештајот за работењето на оваа Конвенција, во рок за кој ќе смета дека е неопходен, и ќе ја преиспита неопходноста да се стави во агендата на Конференцијата прашањето за нејзина целосна или делумна ревизија.

Член 21

1. Доколку Конференцијата усвои нова Конвенција ревидирајќи ја целосно или делумно оваа Конвенција, во тој случај, и доколку новата Конвенција не нагласува поинаку, тогаш:

а) ратификацијата од страна на членката на новата ревидирана Конвенција ќе значи „**ipso jure**” директно откажување од оваа Конвенција, не спротивставувајќи се на одредбите од горенаведениот член 9, доколку новата ревидирана Конвенција стапи на сила;

б) од датумот кога новата ревидирана Конвенција стапува на сила, оваа Конвенција ќе престане да биде отворена за ратификација од страна на членките.

2) Оваа Конвенција секако ќе остане на сила во својата актуелна форма и содржина за оние членки кои ја имаат ратификувано, а ја немаат ратификувано ревидираната Конвенција.

Член 22

Англиската и француската верзија од текстот на оваа Конвенција се еднакво валидни.