Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Закон је објављен у "Службеном листу СФРЈ - Међународни уговори", бр. 4/84 и 7/91.

Члан 1.

Ратификује се Конвенција Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, која је усвојена 22. јуна 1983. године на 68. заседању Генералне конференције Међународне организације рада.

Члан 2.

Текст Конвенције у оригиналу на енглеском језику и у преводу на српскохрватском језику гласи:

Конвенција 158

КОНВЕНЦИЈА 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, ОБЛАСТ 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) раднике 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 уговорима о запошљавању на одређено време чији је циљ избегавање заштите која произлази 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 које их запошљава.

6. Свака држава чланица која ратификује ову конвенцију треба у првом извештају о примени ове конвенције, који се подноси 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 свог законодавства и праксе у односу на изузете категорије, као и у којој мери се примењује или се предлаже да се примењује ова конвенција у односу на те категорије.

Члан 3.

- брисан -

+ **Види:**
чл. 1. Закона - 7/91-28.

ДЕО II. ОДРЕДБЕ ОПШТЕ ПРИМЕНЕ

Одељак А. Оправданост престанка радног односа

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.
+ **Судска пракса**

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 породиљског одсуства.
+ **Судска пракса**

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.
+ **Судска пракса**

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 надлежан орган власти, примена става 1. овог члана може да се прилагоди националном законодавству и пракси.

3. Може се 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 оправдан.

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.
+ **Судска пракса**

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 са националним законодавством и праксом, прогласе престанак радног односа неважећим, односно нареде или предложе враћање радника на посао, она ће бити овлашћена да нареде 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. Отпремнина 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 отпремнине 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 давање 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.

Део III. ДОДАТНЕ ОДРЕДБЕ У ВЕЗИ СА ПРЕСТАНКОМ РАДНОГ ОДНОСА ЗБОГ ЕКОНОМСКИХ, ТЕХНОЛОШКИХ, СТРУКТУРАЛНИХ ИЛИ СЛИЧНИХ РАЗЛОГА

Одељак А. Консултације са представницима радника

Члан 13.

1. Кад послодавац намерава да прекине радни однос са радницима из разлога економске, технолошке, структуралне или сличне природе, он ће:

(а) благовремено пружити заинтересованим радничким представницима одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намераване прекиде радног односа, са бројем и категоријама радника који ће вероватно бити захваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа;

(б) пружити, у складу с националним законодавством и праксом, заинтересованим радничким представницима, што је могуће пре, могућност за консултације о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и о мерама за ублажавање штетних последица прекида радног односа по заинтересоване раднике, као што је налажење алтернативног запослења.

2. Примена става 1. овог члана може се ограничити методима примене из члана 1. ове конвенције, на случајеве у којима број радника чији се прекид радног односа разматра достиже најмање један одређени број, односно процент радне снаге.

3. За сврхе овог члана, израз “представник заинтересованих радника” означава радничке представнике које је, као такве, признало национално законодавство или пракса, у складу са Конвенцијом о радничким представницима, 1971.

Одељак Б. Обавештавање надлежног органа

Члан 14.

1. Кад послодавац предвиђа прекиде радног односа из разлога економске, технолошке, структуралне или сличне природе, он ће о томе обавестити надлежни орган што је могуће пре, дајући све релевантне информације, укључујући и писмену изјаву о разлозима за такве прекиде, о броју и категоријама радника који

ће вероватно бити обухваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа.

2. Национални закони или прописи могу да ограниче примену става 1. овог члана на случајеве у којима број радника чији се прекид радног односа разматра достиже најмање један одређени број, односно процент радне снаге.

3. Послодавац ће обавестити надлежни орган о прекидима радног односа из става 1. овог члана у одређеном минималном року пре престанка радног односа, с тим што тај рок треба утврдити националним законима или прописима.

ДЕО IV. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 15.

Формалне ратификације ове конвенције достављају се генералном директору Међународног бироа рада, ради регистрације.

Члан 16.

1. Ова конвенција обавезује само оне државе чланице Међународне организације рада чије је ратификације регистровао генерални директор.

2. Она ступа на снагу 12 месеци од датума када је генерални директор регистровао ратификације две државе чланице.

3. Ова конвенција ступа на снагу за сваку државу чланицу 12 месеци од датума регистровања њене ратификације.

Члан 17.

1. Држава чланица која је ратификовала ову конвенцију може да је откаже по истеку десет година од датума кад је Конвенција први пут ступила на снагу, актом који се доставља генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације. Отказ ступа на снагу по истеку године дана од његовог регистровања.

2. Свака држава чланица која је ратификовала ову конвенцију и која у току године која следи после истека десетогодишњег периода поменутог у ставу 1. овог члана не искористи право отказа предвиђено овим чланом, биће обавезана за следећи период од десет година и, после тога, може да откаже ову конвенцију по истеку сваког десетогодишњег периода под условима предвиђеним у овом члану.

Члан 18.

1. Генерални директор Међународног бироа рада обавештава све државе чланице Међународне организације рада о регистровању свих ратификација и отказа које му доставе чланице Организације.

2. Када буде обавештавао државе чланице Организације о регистрацији друге ратификације која му је достављена, генерални директор ће скренути пажњу државама чланицама Организације на датум када ће ова конвенција ступити на снагу.

+ **Судска пракса**

Члан 19.

Сагласно члану 102. Повеље Уједињених нација, генерални директор Међународног бироа рада доставља генералном секретару Уједињених нација потпуне податке о свим ратификацијама и отказима које је он регистровао у складу са одредбама претходних чланова, ради регистрације.

Члан 20.

Сваки пут кад буде сматрао потребним, Административни савет Међународног бироа рада поднеће Генералној конференцији извештај о примени ове конвенције и размотриће да ли је пожељно да се на дневни ред Конференције стави питање њене ревизије, у целини или делимично.

Члан 21.

Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција ревидира у целини или делимично онда ће, ако нова конвенција друкчије не предвиђа:

(а) ратификација једне државе чланице нове конвенције којом се врши ревизија ipso jure подразумевати непосредно отказивање ове конвенције, без обзира на

одредбе члана 17, ако и када нова конвенција којом се врши ревизија ступи на снагу;

(б) од датума кад нова конвенција којом се врши ревизија ступи на снагу, ова конвенција престаје да буде отворена за ратификацију држава чланица.

2. Ова конвенција у сваком случају остаје на снази у свом садашњем облику и садржини за државе чланице које су је ратификовале, али нису ратификовале конвенцију којом се врши ревизија.

Члан 22.

Енглеска и француска верзија текста ове конвенције подједнако су пуноважне.

Овај текст је аутентичан текст Конвенције коју је прописно усвојила Генерална конференција Међународне организације рада на 68. заседању одржаном у Женеви и закљученом 23. јуна 1982. године.

У потврду чега су ставили своје потписе 23. јуна 1982. године

Председник Конференције
А. **Grados Bertorini**, с. р.

Генерални директор Међународног бироа рада,
Francis Blanchard, с. р.

Текст ове конвенције веродостојна је копија текста који су својим потписима оверили председник Међународне конференције рада и генерални директор Међународног бироа рада.

Потврђује се да је копија веродостојна и потпуна.

За генералног директора
Међународног бироа рада

Члан 3.

Ова конвенција не примењује се на раднике запослене код радних људи који самостално обављају делатност личним радом средствима у својини грађана, код грађанских правних лица и код физичких лица.

Члан 4.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном листу СФРЈ”.

Convention 158

CONVENTION CONCERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT AT THE INTIATIVE 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 he 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 b 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 o 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 o 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 maybe 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 o 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 by to 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

ОСНОВНИ ТЕКСТ

На основу члана 315. тачка 3. Устава Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, Председништво Социјалистичке Федеративне Републике Југославије издаје

Указ о проглашењу Закона о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Проглашава се Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, који је усвојила Скупштина СФРЈ, на седници Већа република и покрајина од 26. априла 1984. године и на седници Савезног већа од 14. маја 1984. године.

П бр. 354

14. маја 1984. године
Београд

Председник
Председништва СФРЈ,
Мика Шпиљак, с.р.

Председник
Скупштине СФРЈ,
Војо Срзентић, с.р.

Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Закон је објављен у "Службеном листу СФРЈ - Међународни уговори", бр. 4/84 од 18.5.1984. године.

Члан 1.

Ратификује се Конвенција Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, која је усвојена 22. јуна 1983. године на 68. заседању Генералне конференције Међународне организације рада.

Члан 2.

Текст Конвенције у оригиналу на енглеском језику и у преводу на српскохрватском језику гласи:

Конвенција 158

КОНВЕНЦИЈА 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, ОБЛАСТ 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) раднике 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 уговорима о запошљавању на одређено време чији је циљ избегавање заштите која произлази 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 које их запошљава.

6. Свака држава чланица која ратификује ову конвенцију треба у првом извештају о примени ове конвенције, који се подноси 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 свог законодавства и праксе у односу на изузете 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

Одељак А. Оправданост престанка радног односа

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 породиљског 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 надлежан орган власти, примена става 1. овог члана може да се прилагоди националном законодавству и пракси.

3. Може се 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 оправдан.

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 са националним законодавством и праксом, прогласе престанак радног односа неважећим, односно нареде или предложе враћање радника на посао, она ће бити овлашћена да нареде 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. Отпремнина 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 отпремнине 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 давање 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.

Део III. ДОДАТНЕ ОДРЕДБЕ У ВЕЗИ СА ПРЕСТАНКОМ РАДНОГ ОДНОСА ЗБОГ ЕКОНОМСКИХ, ТЕХНОЛОШКИХ, СТРУКТУРАЛНИХ ИЛИ СЛИЧНИХ РАЗЛОГА

Одељак А. Консултације са представницима радника

Члан 13.

1. Кад послодавац намерава да прекине радни однос са радницима из разлога економске, технолошке, структуралне или сличне природе, он ће:

(а) благовремено пружити заинтересованим радничким представницима одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намераване прекиде радног односа, са бројем и категоријама радника који ће вероватно бити захваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа;

(б) пружити, у складу с националним законодавством и праксом, заинтересованим радничким представницима, што је могуће пре, могућност за консултације о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и о мерама за ублажавање штетних последица прекида радног односа по заинтересоване раднике, као што је налажење алтернативног запослења.

2. Примена става 1. овог члана може се ограничити методима примене из члана 1. ове конвенције, на случајеве у којима број радника чији се прекид радног односа разматра достиже најмање један одређени број, односно процент радне снаге.

3. За сврхе овог члана, израз “представник заинтересованих радника” означава радничке представнике које је, као такве, признало национално законодавство или пракса, у складу са Конвенцијом о радничким представницима, 1971.

Одељак Б. Обавештавање надлежног органа

Члан 14.

1. Кад послодавац предвиђа прекиде радног односа из разлога економске, технолошке, структуралне или сличне природе, он ће о томе обавестити надлежни орган што је могуће пре, дајући све релевантне информације, укључујући и писмену изјаву о разлозима за такве прекиде, о броју и категоријама радника који ће вероватно бити обухваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа.

2. Национални закони или прописи могу да ограниче примену става 1. овог члана на случајеве у којима број радника чији се прекид радног односа разматра достиже најмање један одређени број, односно процент радне снаге.

3. Послодавац ће обавестити надлежни орган о прекидима радног односа из става 1. овог члана у одређеном минималном року пре престанка радног односа, с тим што тај рок треба утврдити националним законима или прописима.

ДЕО IV. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 15.

Формалне ратификације ове конвенције достављају се генералном директору Међународног бироа рада, ради регистрације.

Члан 16.

1. Ова конвенција обавезује само оне државе чланице Међународне организације рада чије је ратификације регистровао генерални директор.

2. Она ступа на снагу 12 месеци од датума када је генерални директор регистровао ратификације две државе чланице.

3. Ова конвенција ступа на снагу за сваку државу чланицу 12 месеци од датума регистровања њене ратификације.

Члан 17.

1. Држава чланица која је ратификовала ову конвенцију може да је откаже по истеку десет година од датума кад је Конвенција први пут ступила на снагу, актом који се доставља генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације. Отказ ступа на снагу по истеку године дана од његовог регистровања.

2. Свака држава чланица која је ратификовала ову конвенцију и која у току године која следи после истека десетогодишњег периода поменутог у ставу 1. овог члана не искористи право отказа предвиђено овим чланом, биће обавезана за следећи период од десет година и, после тога, може да откаже ову конвенцију по истеку сваког десетогодишњег периода под условима предвиђеним у овом члану.

Члан 18.

1. Генерални директор Међународног бироа рада обавештава све државе чланице Међународне организације рада о регистровању свих ратификација и отказа које му доставе чланице Организације.

2. Када буде обавештавао државе чланице Организације о регистрацији друге ратификације која му је достављена, генерални директор ће скренути пажњу државама чланицама Организације на датум када ће ова конвенција ступити на снагу.

Члан 19.

Сагласно члану 102. Повеље Уједињених нација, генерални директор Међународног бироа рада доставља генералном секретару Уједињених нација потпуне податке о свим ратификацијама и отказима које је он регистровао у складу са одредбама претходних чланова, ради регистрације.

Члан 20.

Сваки пут кад буде сматрао потребним, Административни савет Међународног бироа рада поднеће Генералној конференцији извештај о примени ове конвенције и размотриће да ли је пожељно да се на дневни ред Конференције стави питање њене ревизије, у целини или делимично.

Члан 21.

Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција ревидира у целини или делимично онда ће, ако нова конвенција друкчије не предвиђа:

(а) ратификација једне државе чланице нове конвенције којом се врши ревизија ipso jure подразумевати непосредно отказивање ове конвенције, без обзира на одредбе члана 17, ако и када нова конвенција којом се врши ревизија ступи на снагу;

(б) од датума кад нова конвенција којом се врши ревизија ступи на снагу, ова конвенција престаје да буде отворена за ратификацију држава чланица.

2. Ова конвенција у сваком случају остаје на снази у свом садашњем облику и садржини за државе чланице које су је ратификовале, али нису ратификовале конвенцију којом се врши ревизија.

Члан 22.

Енглеска и француска верзија текста ове конвенције подједнако су пуноважне.

Овај текст је аутентичан текст Конвенције коју је прописно усвојила Генерална конференција Међународне организације рада на 68. заседању одржаном у Женеви и закљученом 23. јуна 1982. године.

У потврду чега су ставили своје потписе 23. јуна 1982. године

Председник Конференције
А. **Grados Bertorini**, с. р.

Генерални директор Међународног бироа рада,
Francis Blanchard, с. р.

Текст ове конвенције веродостојна је копија текста који су својим потписима оверили председник Међународне конференције рада и генерални директор Међународног бироа рада.

Потврђује се да је копија веродостојна и потпуна.

За генералног директора
Међународног бироа рада

Члан 3.

Ова конвенција не примењује се на раднике запослене код радних људи који самостално обављају делатност личним радом средствима у својини грађана, код грађанских правних лица и код физичких лица.

Члан 4.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном листу СФРЈ”.

Convention 158

CONVENTION CONCERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT AT THE INTIATIVE 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 he 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 b 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 o 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 o 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 maybe 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 o 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 by to 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

ИЗМЕНЕ

На основу члана 315. тачка 3. Устава Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, Председништво Социјалистичке Федеративне Републике Југославије издаје

Указ о проглашењу Закона о измени Закона о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Проглашава се Закон о измени Закона о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, који је усвојила Скупштина СФРЈ, на седници Већа република и покрајина од 19. јуна 1991. године и на седници Савезног већа од 20. јуна 1991. године.

П бр. 1397

20. јуна 1991. године

Београд

Председник
Председништва СФРЈ,
Стјепан Месић, с.р.

Председник
Скупштине СФРЈ,
др **Слободан Глигоријевић**, с.р.

Закон о измени Закона о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Закон је објављен у "Службеном листу СФРЈ - Међународни уговори", бр. 7/91 од 12.7.1991. године.

Члан 1.

У Закону о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (“Службени лист СФРЈ” - Међународни уговори, бр. 4/84) члан 3. брише се.

Члан 2.

Овај закон ступа на снагу даном објављивања у “Службеном листу СФРЈ” - Међународни уговори.