

158. sz. Egyezmény

a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1982. június 2-án hatvannyolcadik ülészakára ült össze,

Figyelembe véve azokat a fennálló nemzetközi szabványokat, amelyeket a munkaviszony megszüntetéséről szóló 1963. évi Ajánlás tartalmaz, és

Figyelembe véve továbbá, hogy a munkaviszony megszüntetéséről szóló 1963. évi Ajánlás elfogadása óta az Ajánlás által érintett kérdésekben sok tagállam jogában és gyakorlatában jelentős fejlődés ment végbe, és

Figyelembe véve, hogy ezek a fejlemények időszerűvé teszik új nemzetközi szabványok elfogadását e kérdésekről, különös figyelemmel az e téren az elmúlt években sok országban tapasztalt, a gazdasági nehézségekből és technológiai változásokból eredő súlyos problémákra, és

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetésére vonatkozóan, mely kérdés az ülészak napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat egy nemzetközi Egyezmény formájában adja közre;

a mai napon, 1982. június 22-én elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „A munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezmény” néven idézhető:

I. RÉSZ A VÉGREHAJTÁS MÓDSZEREI, HATÁLY ÉS MEGHATÁROZÁSOK

1. cikk

A jelen Egyezmény előírásait, amennyiben azok hatálya kollektív szerződések, döntőbírói határozatok, bírósági döntések vagy a nemzeti gyakorlattal összhangban álló más eszközökkel nincs biztosítva, törvényekkel vagy rendelkezésekkel kell végrehajtani.

2. cikk

1. A jelen Egyezmény a gazdasági tevékenység valamennyi ágazatára és minden foglalkoztatott személyre kiterjed.

2. A tagállamok az alkalmazott személyek következő kategóriáit kivonhatják a jelen Egyezmény valamennyi vagy egyes rendelkezései alól:

- (a) a meghatározott időre vagy meghatározott feladat elvégzésére kötött munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalókat;
- (b) az előzetesen, ésszerű időtartamra megállapított próbaidőben vagy minősítő időszakban munkát végző munkavállalókat;
- (c) az alkalmilag, rövid időszakra alkalmazott munkavállalókat.

3. Megfelelő biztosítékokat kell előírni az ellen, hogy olyan határozott időre szóló munkaszerződésekhez folyamodjanak, amelyeknek az a célja, hogy megkerüljék a jelen Egyezményből folyó védelmet.

4. Amennyiben szükséges, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, ott ahol ilyenek léteznek, történő konzultációk után az ország illetékes hatósága által, vagy megfelelő eljárás útján intézkedések tehetők az alkalmazott személyek azon kategóriáinak az Egyezmény egésze vagy egyes előírásai alól való kivonására, amelyek foglalkoztatási feltételeit és munkakörülményeit olyan külön megállapodások szabályozzák, melyek egészében véve az Egyezmény által biztosított védelemmel legalább egyenlő oltalmat nyújtanak.

5. Amennyiben szükséges, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, ott ahol ilyenek léteznek, történő konzultációk után az ország illetékes hatósága által vagy megfelelő eljárás útján intézkedések tehetők az alkalmazott személyek azon további, korlátozott számú kategóriáinak az Egyezmény egésze vagy egyes előírásai alól való kivonására, amelyekkel kapcsolatban különös és lényegbevágó problémák jelentkeznek az érintett munkavállalók sajátos munkafeltételei avagy az őket foglalkoztató vállalat mérete vagy jellege szempontjából.

6. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján esedékes első jelentésében sorolja fel azokat a kategóriákat, melyeket, adott esetben, a jelen cikk 4. és 5. bekezdése alapján kivont, a kivételek indokaival együtt. A következő jelentésekben pedig ismertesse a kivont kategóriákra vonatkozó törvénykezését és gyakorlatát és azt, hogy milyen mértékben biztosítja vagy szándékozik biztosítani az Egyezmény hatályát a kivont kategóriák tekintetében.

3. cikk

Jelen Egyezmény szempontjából az "elbocsátás" és a "munkaviszony megszüntetése" kifejezések a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetését jelentik.

II. RÉSZ. ÁLTALÁNOS ALKALMAZÁSI SZABÁLYOK

A. FEJEZET : A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉNEK INDOKLÁSA

4. cikk

A munkavállaló munkaviszonya csak abban az esetben szüntethető meg, ha ennek a munkavállaló alkalmasságával vagy magatartásával avagy a vállalat, intézmény, illetve szolgálat működési szükségleteivel kapcsolatos alapos indoka van.

5. cikk

Nem képeznek alapos okot az elbocsátásra, többek között, az alábbiak:

- (a) szakszervezeti tagság vagy a szakszervezeti tevékenységben való részvétel a munkaidőn túl vagy, a munkáltató beleegyezésével, a munkaidő alatt;

- (b) a munkavállalók üzemi képviselőjeként való működés, múltbeli működés, vagy ilyen tisztségre való pályázás;
- (c) a munkaadó elleni panasztétel vagy a munkaadó ellen folyó eljárásban való részvétel, ideértve a törvények vagy más rendelkezések állítólagos megsértését is, avagy az illetékes közigazgatási hatóságokhoz való folyamodás;
- (d) faj, bőrszín, nem, családi állapot, családi kötelezettségek, terhesség, vallás, politikai nézet, nemzeti hovatartozás vagy társadalmi helyzet;
- (e) szülési szabadság alatti munkától való távolmaradás.

6. cikk

1. Betegség vagy baleset miatti munkából való átmeneti hiányzás nem képez alapos okot az elbocsátásra.

2. Azt, hogy mi minősül munkából való átmeneti hiányzásnak, annak a mértékét, ami után orvosi igazolás szükséges és hogy a jelen cikk 1. pontjának alkalmazását illetően milyen korlátozások lehetségesek, a jelen Egyezmény 1. cikkében említett végrehajtási módokkal összhangban kell meghatározni.

B. FEJEZET: AZ ELBOCSÁTÁSSAL KAPCSOLATOS ÉS AZ AZT MEGELŐZŐ ELJÁRÁS

7. cikk

A munkavállaló munkaviszonya magatartásával vagy teljesítményével kapcsolatos okok miatt nem szüntethető meg, mielőtt lehetőséget biztosítottak volna számára az ellene felhozott állításokkal szembeni védekezésre, kivéve, ha a munkáltatótól indokoltan nem várható el ilyen lehetőség biztosítása.

C. FEJEZET: AZ ELBOCSÁTÁSSAL SZEMBENI JOGORVOSLATI ELJÁRÁS

8. cikk

1. Az a munkavállaló, aki munkaviszonya megszüntetését indokolatlannak tartja, jogosult az elbocsátás ellen egy pártatlan szervhez, így bírósághoz, munkaügyi bírósághoz, döntőbizottsághoz vagy döntőbíróhoz fordulni.

2. Ahol a munkaviszony megszüntetése az illetékes hatóság jóváhagyásával történt, jelen cikk 1. bekezdésének alkalmazását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően lehet módosítani.

3. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyának megszüntetését követő ésszerű időn belül nem élt jogorvoslati jogával, erről lemondottnak lehet őt tekinteni.

9. cikk

1. A jelen Egyezmény 8. cikkében említett szervek legyenek felhatalmazva az elbocsátás indokául felhozott okok és az eset más körülményeinek vizsgálatára és arra, hogy az elbocsátás jogossága felől való döntést hozzanak.

2. Annak érdekében, hogy az elbocsátás jogtalanságának bizonyítása ne egyedül a munkavállalót terhelje, a jelen Egyezmény 1. cikkében említett végrehajtási módozatoknak biztosítaniuk kell a következő lehetőségeket vagy ezek egyikét:

- (a) az elbocsátásnak a jelen Egyezmény 4. cikkében meghatározott alapos okát a munkáltatónak kell bizonyítania;
- (b) a jelen Egyezmény 8. cikkében említett szerveknek felhatalmazást kell kapniuk arra, hogy a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban álló eljárás lefolytatása után és a felek részéről előterjesztett bizonyítékok alapján döntést hozzon a munkaviszony megszüntetésének jogossága felől.

3. A vállalat, intézmény vagy szolgálat működési követelményeire való hivatkozással történő elbocsátás eseteiben a jelen Egyezmény 8. cikkében említett szerveknek felhatalmazást kell kapniuk annak megállapítására, hogy az elbocsátás valóban ilyen indokok alapján következett be. Azt azonban a jelen Egyezmény 1. cikkében említett végrehajtási módozatokban kell meghatározni, hogy milyen mértékben jogosultak annak eldöntésére, hogy az indokok elégségesek-e a munkaviszony jogos megszüntetésére.

10. cikk

Amennyiben a jelen Egyezmény 8. cikkében említett szervek azt állapítják meg, hogy az elbocsátás jogtalan és e szervek nem jogosultak vagy, az adott körülmények között, a nemzeti jog és gyakorlat alapján, nem tartják lehetségesnek a megszüntetés érvénytelenné nyilvánítását és/vagy a munkaviszony helyreállításának elrendelését vagy az erre vonatkozó javaslatot, felhatalmazást kell kapniuk arra, hogy a munkaadót megfelelő kártalanítás fizetésére vagy más, alkalmasnak ítélt kártalanításra kötelezhessék.

D: FEJEZET: FELMONDÁSI IDŐ

11. cikk

Az a munkavállaló, akinek munkaviszonyát meg kívánják szüntetni, ésszerű felmondási időre vagy ehelyett kártalanításra jogosult, hacsak nem vétett olyan súlyosan a magatartási szabályok ellen, hogy ennek alapján ésszerűtlen lenne elvárni a munkaadótól, hogy a felmondási idő alatt tovább foglalkoztassa.

E: FEJEZET: VÉGKIELÉGÍTÉS ÉS A JÖVEDELEMTÁMOGATÁS MÁS FORMÁI

12. cikk

1. Az a munkavállaló, akinek munkaviszonyát megszüntették, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban jogosult:

- (a) végkielégítésre vagy távozásával kapcsolatos más járulékokra, amelynek mértékét többek között a szolgálati idő és a bérszínvonal határozza meg és amelyet közvetlenül a munkaadónak vagy a munkaadók hozzájárulásával létesített alap terhére kell kifizetni; vagy
- (b) a munkanélküli biztosítás vagy segély vagy a társadalombiztosítás más formái, úgy mint az öregségi vagy rokkantsági nyugdíj, alapján biztosított járulékokra, az ilyen járulékokra vonatkozó szabályos jogosultsági feltételek mellett; vagy
- (c) az ilyen járandóságok és járulékok kombinációjára.

2. Az a munkavállaló, aki az általánosan érvényes munkanélküli biztosításra vagy segélyezésre vonatkozó jogosultsági feltételeknek nem tesz eleget, nem tarthat igényt a jelen cikk 1. (a) pontjában említett bármilyen járandóságra vagy járulékokra pusztán azért, mert nem kap az 1. (b) albekezdés szerint munkanélküli járadékot.

3. A jelen Egyezmény 1. cikkében említett végrehajtási módozatokban meg lehet állapítani a jelen cikk 1. (a) pontjában megjelölt járandóságra vagy járulékokra való jogosultság elvesztésének szabályait a súlyosan kifogásolható magatartás miatt történt elbocsátás esetére.

III. RÉSZ. KIEGÉSZÍTŐ RENDELKEZÉSEK A MUNKAVISZONYNAK GAZDASÁGI, TECHNOLOGIAI, SZERKEZETI VAGY HASONLÓ OKOKBÓL TÖRTÉNŐ MEGSZÜNTETÉSÉRE VONATKOZÓLAG

A. FEJEZET: A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐIVEL VALÓ KONZULTÁCIÓ

13. cikk

1. Amikor gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló jellegű okokból történő elbocsátásokat fontolgat, a munkaadó

- (a) kellő időben lássa el az érintett munkavállalók képviselőit megfelelő információkkal, ideértve a tervezett elbocsátások indokait, a valószínűleg érintett munkavállalók számát és kategóriáit és azt az időtartamot, melynek során az elbocsátásokat végre akarja hajtani;
- (b) adjon lehetőséget, amilyen hamar csak lehet, az érintett munkavállalók képviselőinek konzultációra, összhangban a nemzeti joggal és gyakorlattal, a munkaviszony megszüntetések megakadályozására vagy mértékének csökkentésére irányuló intézkedésekkel kapcsolatosan, továbbá azokról az intézkedésekről, amelyekkel csökkenteni lehet a munkaviszony megszüntetésének kedvezőtlen hatását az érintett munkavállalókra, pl. másik munkahelyre történő átcsoportosítással.

2. Az Egyezmény 1. cikkében említett végrehajtási módozatok a jelen cikk 1. bekezdésének alkalmazását azokra az esetekre korlátozhatják, amikor azon munkavállalók száma, amelyek munkaviszonyának megszüntetését tervezik, az összes munkaerőn belül elér egy meghatározott mértéket vagy egy meghatározott százalékot.

3. A jelen cikk szempontjából az "érintett munkavállalók képviselői" kifejezés a nemzeti jog vagy gyakorlat által, a munkavállalók üzemi képviselőiről szóló 1971. évi Egyezménnyel összhangban, ilyenként elismert személyekre vonatkozik.

B. FEJEZET: AZ ILLETÉKES HATÓSÁG ÉRTESÍTÉSE

14. cikk

1. Amikor a munkaadó gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okokból munkaviszony megszüntetéseket tervez, a lehető legkorábban értesítse erről, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban, az illetékes hatóságot, megadva a szükséges információt, ideértve az elbocsátások okait, a valószínűleg érintett munkavállalók számát és kategóriáit és arról az időtartamról szóló írásbeli nyilatkozatot, amelynek során az elbocsátásokat foganatosítani kívánja.

2. A jelen cikk 1. bekezdésének alkalmazását a nemzeti törvények és rendelkezések azokra az esetekre korlátozhatják, amikor azon munkavállalók száma, amelyek munkaviszonyának megszüntetését tervezik, az összes munkaerőn belül elér egy meghatározott mértéket vagy egy meghatározott százalékot.

3. A munkaadó a munkaviszony megszüntetéséről szóló, a jelen cikk 1. bekezdésében említett értesítést az elbocsátások foganatosítását megelőzően egy minimális időtartamon belül köteles megküldenie az illetékes hatóságnak. Ezt az időtartamot a nemzeti törvények vagy rendelkezések határozzák meg.

IV. RÉSZ. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

15. cikk

A jelen Egyezmény hivatalos ratifikációit a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával kell közölni nyilvántartásba vétel céljából.

16. cikk

1. A jelen Egyezmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül csak azokra nézve kötelező, amelyeknek ratifikációit a főigazgató nyilvántartásba vette.

2. Az Egyezmény azon időponttól számított tizenkét hónap múlva lép hatályba, amikor két tagállam részéről történt ratifikációt a főigazgató nyilvántartásba vette.

3. A továbbiakban a jelen Egyezmény minden tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

17. cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezmény első hatályba lépésének időpontjától számított tíz év elteltével. Az ilyen felmondás a nyilvántartásba vételét követő egy év elteltével válik hatályossá.

2. Az a tagállam, amely a jelen Egyezményt ratifikálta, és amely az előző bekezdésben említett tíz éves időszak lejártá utáni egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított felmondási jogával, újabb tíz éves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

18. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállamát köteles értesíteni a Szervezet tagállamai által vele közölt valamennyi ratifikálás illetve felmondás nyilvántartásba vételéről.

2. A főigazgató a második ratifikáció nyilvántartásba vételéről küldött értesítésével egyidejűleg felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét az Egyezmény hatályba lépésének időpontjára is.

19. cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója az előző cikkek rendelkezéseivel összhangban nyilvántartásba vett ratifikációkat és felmondásokat az Egyesült Nemzetek Alapokmányának 102. cikke szerint valamennyi részletükben nyilvántartásba vétel céljából megküldi az Egyesült Nemzetek főtitkárának.

20. cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa az általa szükségesnek ítélt időpontokban jelentést terjeszt az Általános Konferencia elé a jelen Egyezmény helyzetéről, és megvizsgálja, kívánatos-e a Konferencia napirendjére tűzni az Egyezmény részleges vagy teljes módosításának kérdését.

21. cikk

1. Ha a Konferencia a jelen Egyezményt részben vagy egészében módosító új Egyezményt fogad el, az új Egyezmény eltérő rendelkezése hiányában-

- (a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 17. cikk rendelkezéseire, *ipso jure* magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító Egyezmény hatályba lép;
- (b) az új módosító Egyezmény hatályba lépésekor lezárul a jelen Egyezmény ratifikálásának lehetősége a tagállamok előtt.

2. A jelen Egyezmény jelenlegi formájában és tartalmával mindenképpen érvényben marad mindazon tagállamokra nézve, amelyek a jelen Egyezményt ratifikálták, de a módosító Egyezményt nem.

22. cikk

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles.