

166. sz. Ajánlás

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,

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

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat a munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezményt kiegészítő Ajánlás formájában adja közre;

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

I. A VÉGREHAJTÁS MÓDSZEREI, HATÁLY ÉS MEGHATÁROZÁSOK

1. A jelen Ajánlás rendelkezéseit nemzeti törvényekkel vagy rendelkezésekkel, kollektív szerződésekkel, vállalati szabályokkal, döntőbírói határozatokkal, bírósági döntésekkel, vagy a nemzeti gyakorlattal összhangban álló más módon, a nemzeti feltételeknek megfelelően lehet érvényre juttatni.

2.

(1) A jelen Ajánlás a gazdasági tevékenység valamennyi ágazatára és minden alkalmazott személyre kiterjed.

(2) A tagállamok az alkalmazott személyek következő kategóriáit kivonhatják a jelen Ajánlás valamennyi vagy egyes rendelkezéseitől:

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

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

(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 további, korlátozott számú kategóriáinak az Ajánlás egésze vagy egyes előírásaitól való kivonására, amelyekkel kapcsolatban különös és lényegbevágó problémák jelentkeznek az érintett

dolgozók sajátos munkafeltételei avagy az őket foglalkoztató vállalat mérete vagy jellege szempontjából.

3.

(1) Megfelelő biztosítékokat kell előírni az ellen, hogy olyan határozott időre szóló munkaszerződésekhez folyamodjanak, amelyeknek az a célja, hogy megkerüljék a munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezmény és a jelen Ajánlás által nyújtott védelmet.

(2) Ennek érdekében például be lehet vezetni az alábbi előírásokból egyet vagy többet:

- (a) a meghatározott időre kötött szerződések létesítésének azokra az esetekre való korlátozása, amikor az elvégzendő munka jellege vagy a munkavégzés körülményei avagy a dolgozó érdekei nem teszik lehetővé a határozatlan időtartamú munkaviszonyt;
- (b) határozott idejű munkaszerződések – amennyiben azok nem tartoznak a jelen albekezdés (a) pontjának körébe – határozatlan idejű munkaszerződésnek tekintése;
- (c) az egy vagy több alkalommal megújított határozott idejű munkaszerződések – amennyiben azok nem tartoznak a jelen albekezdés (a) pontjának körébe – határozatlan idejű munkaszerződésnek tekintése.

4. A jelen Ajánlás szempontjából az „elbocsátás” és a „munkaviszony megszüntetése” kifejezések a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetését jelentik.

II. ÁLTALÁNOS ALKALMAZÁSI SZABÁLYOK

Az elbocsátás indoklása

5. A munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezmény 5. cikkében foglalt indokokon kívül az alábbiak sem szolgálhatnak alapos okként az elbocsátásra:

- (a) az életkor, a nemzeti jognak és gyakorlatnak a nyugállományra vonatkozó rendelkezései fenntartásával,
- (b) a kötelező katonai szolgálat vagy más állampolgári kötelezettség teljesítése miatti munkából való távollét, a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően.

6.

(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 mértéket, ami után orvosi igazolás szükséges és hogy a jelen bekezdés 1. albekezdése alkalmazását illetően milyen korlátozások lehetségesek, a jelen Ajánlás 1. bekezdésében említett végrehajtási módzatokkal összhangban kell meghatározni.

Az elbocsátással kapcsolatos és az azt megelőző eljárás

7. A dolgozó munkaviszonya nem szüntethető meg az olyan kifogásolható magatartás miatt, amely esetében a nemzeti törvények vagy gyakorlat csak egyszeri vagy többszöri

megismétlődés teszi jogossá az elbocsátást, hacsak a munkaadó, megfelelő írásbeli formában, nem figyelmeztette erre a dolgozót.

8. Nem szüntethető meg a dolgozó munkaviszonya nem kielégítő teljesítménye miatt, hacsak a munkáltató nem adott a dolgozónak megfelelő utasításokat és írásbeli figyelmeztetést, és a dolgozó, a javításra adott ésszerű időszak elteltével, továbbra sem teljesíti feladatait megfelelően.

9. A dolgozó – a munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezmény 7. cikkével összhangban – igénybe veheti más személy segítségét az olyan állításokkal szembeni védekezése során, amelyek az elbocsátását megalapozó magatartására vagy teljesítményére vonatkoznak. A jelen Ajánlás 1. bekezdésében említett végrehajtási módok meghatározhatják ezt a jogot.

10. A munkaadó a dolgozó kifogásolható magatartása miatti elbocsátási jogáról lemondottnak kell tekinteni, ha az ilyen magatartás tudomására jutását követő ésszerű időn belül ezen intézkedést nem hozza meg.

11. A munkaadó konzultáljon a dolgozók képviselőivel, mielőtt a munkaviszony megszüntetésének egyedi esetei felől véglegesen dönt.

12. A munkaadó írásban értesítse a dolgozót a munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozó döntéséről.

13.

(1) Annak a dolgozónak, akit a munkaviszonya későbbi megszüntetéséről értesítenek, vagy akinek a munkaviszonyát megszüntették, kérésére írásbeli nyilatkozatot kell kapnia munkaadójától a felmondás indokáról vagy indokairól.

(2) A jelen bekezdés (1) albekezdését nem kell alkalmazni a munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezmény 13. és 14. cikkeiben meghatározott indokok alapján történő csoportos elbocsátások eseteiben, amennyiben az ott előírt eljárást lefolytatták.

Az elbocsátással szembeni jogorvoslati eljárás

14. Egyeztető eljárás igénybevétele írható elő a munkaviszony megszüntetése miatti jogorvoslati eljárás során vagy azt megelőzően.

15. A közigazgatási szervek, a dolgozók képviselői és a dolgozók szervezetei tegyenek erőfeszítéseket arra, hogy a dolgozók teljes mértékben megismerjék a rendelkezésükre álló jogorvoslati lehetőségeket.

A munkavégzés alól felmentés a felmondási időszakban

16. A munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezmény 11. cikkében említett felmondási idő alatt a dolgozó jogosult arra, hogy más munkahely keresése céljából, anyagi veszteség nélkül, munkahelyéről távol maradjon olyan időpontban, amely mindkét félnek megfelel.

A munkaviszonyról szóló bizonyítvány

17. Az a munkavállaló, akinek munkaviszonyát megszüntették, kívánságára kapjon igazolást a munkáltatótól munkaviszonya megkezdésének és megszüntetésének az időpontjáról, az általa végzett munkának a fajtájáról vagy fajtáiról, mindamellet, és a dolgozó kérésére, magatartását és teljesítményét is értékelhetik a bizonyítványban vagy külön igazolásban.

Végkielégítés és a jövedelembiztosítás más formái

18. (1) Az a munkavállaló, akinek munkaviszonyát megszüntették, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban legyen 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 bekezdés 1(a) pontjában említett bármilyen járandóságra vagy járulékokra pusztán azért, mert nem kap az 1(b) albekezdés szerinti munkanélküli segélyt.

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

III. KIEGÉSZÍTŐ RENDELKEZÉSEK A MUNKAVISZONYNAK GAZDASÁGI, TECHNOLÓGIAI, SZERKEZETI VAGY HASONLÓ OKOKBÓL TÖRTÉNŐ MEGSZÜNTETÉSÉRE

19.

(1) Minden érintett fél a lehetőséghez képest igyekezzék elkerülni vagy csökkenteni a gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okokból történő elbocsátásokat, a vállalat, intézmény vagy szolgálat hatékony működésének károsodása nélkül, továbbá keresse annak a lehetőségét, hogy hogyan lehet mérsékelni az ilyen okokból elbocsátott munkavállalót vagy munkavállalókat érő kedvezőtlen hatásokat.

(2) Ahol lehetséges, az illetékes hatóság nyújtson segítséget a feleknek a tervezett elbocsátások kapcsán felmerült problémák megoldására irányuló törekvésükben.

Konzultációk a nagyobb vállalati változásokról

20.

(1) Ha a munkáltató olyan nagyobb termelési, programbeli, igazgatási, szerkezeti vagy technológiai változtatásokat tervez, amelyek valószínűleg elbocsátásokat vonnak maguk után, konzultáljon, amilyen hamar csak lehet, az érintett munkavállalók képviselőivel, többek között az ilyen változások bevezetéséről és valószínűleg várható hatásairól, továbbá az ilyen változások kedvezőtlen hatásainak elhárítására vagy csökkentésére irányuló intézkedésekről.

(2) Abból a célból, hogy az érintett munkavállalók képviselői hatékonyan vehessenek részt a jelen bekezdés (1) albekezdésében említett konzultációkon, a munkáltató kellő időben lássa el őket a tervezett nagyobb változtatásokra és azok valószínűleg várható hatására vonatkozó minden megfelelő információval.

(3) A jelen bekezdés alkalmazása szempontjából az „érintett munkavállalók képviselői” kifejezés a nemzeti jog vagy gyakorlat által, a munkavállalók üzemi képviselőiről szóló 1971. évi Egyezményrel összhangban ekként elismert személyeket jelenti.

Intézkedések az elbocsátások elkerülésére vagy csökkentésére

21. A gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okokból történő munkaviszony megszüntetések elkerülése vagy csökkentése céljából fontolóra vett intézkedések egyebek mellett magukban foglalhatják a felvételek korlátozását – így meghatározott idő elteltével segítve a természetes létszámcsökkenést -, a belső áthelyezéseket, a képzést és átképzést, az önkéntes, idő előtti nyugdíjba vonulást megfelelő jövedelembiztosítással, a túlórák és a rendes munkaidő csökkentését.

22. Ahol azt állapítják meg, hogy a rendes munkaidő átmeneti csökkentése várhatóan elkerülhetővé teszi vagy csökkenti az ideiglenes gazdasági nehézségekből származó elbocsátásokat, megfontolás tárgyává kell tenni a le nem dolgozott rendes munkaidőre járó bér elvesztésének részleges kompenzációját, ennek költségeit a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelő módon kell fedezni.

Az elbocsátásokra való kiválasztás szempontjai

23.

(1) A munkáltató azoknak a munkavállalóknak kiválasztását, akiknek a munkaviszonyát gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okokból meg kell szüntetni, olyan, lehetőleg előzetesen megállapított szempontok szerint hajtsa végre, amelyek megfelelően figyelembe veszik mind a vállalat, intézmény vagy szolgálat, mind pedig a munkavállalók érdekeit.

(2) Ezeket a szempontokat, elsődlegességük rendjét és viszonylagos fontosságukat a jelen Ajánlás 1. bekezdésében említett végrehajtási módozatokban kell meghatározni.

Elsőbbség az újrafelvételnél

24.

(1) Azokat a munkavállalókat, akiknek munkaviszonyát gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló jellegű okokból szüntették meg, a hozzájuk hasonló képzettségű munkavállalókkal szemben bizonyos előnyben kell részesíteni az újrafelvételnél, amennyiben az eltávozásuktól számított bizonyos határidőn belül kifejezték újraalkalmazásuk iránti kívánságukat.

(2) Az újraalkalmazásra vonatkozó ilyen elsőbbséget meghatározott időtartamra lehet korlátozni.

(3) Az újraalkalmazásra vonatkozó elsőbbség szempontjait, továbbá újraalkalmazás esetén a jogok – különösen a szolgálati időből fakadó jogok – fenntartását, valamint az újraalkalmazott munkavállalók bérezésére vonatkozó szabályokat a jelen Ajánlás 1. bekezdésében említett végrehajtási módozatoknak megfelelően kell meghatározni.

Az elbocsátások hatásainak enyhítése

25.

(1) Gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okokból történő elbocsátás esetén az illetékes hatóság a nemzeti viszonyokkal összhangban álló intézkedésekkel segítse elő, szükség esetén képzés és átképzés biztosításával, az érintett munkavállalóknak megfelelő másik munkahelyre történő mielőbbi áthelyezését, amilyen hamar az csak lehetséges. Ezeket az intézkedéseket lehetőség szerint a munkáltatónak és az érintett munkavállalók képviselőinek az együttműködésével kell meghozni.

(2) A munkáltató a lehető legnagyobb mértékben segítse az érintett munkavállalókat megfelelő másik munkahely keresésében, például más munkaadókkal fennálló közvetlen kapcsolatait útján is.

(3) Az érintett munkavállalók számára megfelelő másik alkalmazáshoz, képzéshez vagy átképzéshez nyújtott segítség során figyelemmel kell lenni az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 1975. évi Egyezményre és Ajánlásra.

26.

(1) A gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okokból történő munkaviszony-megszüntetések kedvezőtlen hatásainak csökkentése érdekében figyelemmel kell lenni jövedelem védelmének biztosítására bármely képzés vagy átképzés tartama alatt, továbbá azoknak a költségek teljes vagy részleges megtérítésének biztosítására, amelyek a képzéssel vagy átképzéssel, vagy azzal kapcsolatosak, hogy az új alkalmazás felkutatása és elvállalása költözködéssel jár együtt.

(2) Az illetékes hatóság fontolja meg pénzügyi források biztosítását a jelen bekezdés (1) albekezdésében említett intézkedések teljes vagy részbeni támogatására, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban.

IV. A KORÁBBI AJÁNlásRA GYAKOROLT HATÁS

27. A jelen Ajánlás és a munkaviszony megszüntetéséről szóló 1982. évi Egyezmény hatályon kívül helyezi A munkaviszony megszüntetéséről szóló 1963. évi Ajánlást.