ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2010

Vyhlásené: 30.04.2010 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

172

OZNÁMENIE

Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 22. júna 1982 bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982. Národná rada Slovenskej republiky s dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 1787 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky prednosť pred zákonmi. Prezident Slovenskej republiky dohovor ratifikoval 3. februára 2010. Ratifikačná listina bola uložená 22. februára 2010 u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, depozitára dohovoru. Dohovor nadobudol platnosť 23. novembra 1985 v súlade s článkom 16 ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 22. februára 2011 v súlade s článkom 16 ods. 3.

K oznámeniu č. 172
2010 Z. z.

DOHOVOR 158

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla na svojom šesťdesiatom ôsmom zasadnutí 2. júna 1982,

berúc na vedomie existujúce medzinárodné normy obsiahnuté v Odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z roku 1963,

berúc na vedomie, že od prijatia Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z roku 1963 nastal významný vývoj v práve a praxi mnohých členských štátov[1]) v otázkach, ktoré sú zahrnuté v uvedenom odporúčaní,

berúc do úvahy, že na základe tohto vývoja je vhodné prijať nové medzinárodné normy v tejto oblasti, najmä so zreteľom na závažné problémy na tomto úseku, vyplývajúce z hospodárskych problémov a technologických zmien, ktoré sa v posledných rokoch vyskytli v mnohých krajinách,

rozhodnúc prijať niektoré návrhy ohľadom skončenia zamestnania z podnetu zamestnávateľa, čo je piaty bod programu zasadnutia, a

určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru,

prijíma dvadsiateho druhého júna tisícdeväťstoosemdesiatdva tento dohovor, ktorý sa môže uvádzať aj ako Dohovor o skončení zamestnania z roku 1982:[2])

Prvá časť
Spôsoby uplatňovania, rozsah a definície

Článok 1

Ustanovenia tohto dohovoru sa vykonajú zákonmi alebo predpismi, pokiaľ nie sú inak účinne vykonané prostredníctvom kolektívnych zmlúv, rozhodcovských rozhodnutí alebo súdnych rozhodnutí, alebo iným spôsobom, ako to môže byť v zhode s vnútroštátnou praxou.

Článok 2

1. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky odvetvia hospodárskej činnosti a na všetky zamestnané osoby.
2. Zo všetkých alebo z niektorých ustanovení tohto dohovoru člen môže vylúčiť tieto kategórie zamestnaných osôb:
   a) pracovníkov[3]) zamestnaných na základe zmluvy o zamestnaní na určitú dobu alebo na určitú úlohu,
   b) pracovníkov zamestnaných v skúšobnej dobe alebo v čakateľskej dobe, ak sa tieto doby vopred určia a majú primeranú dĺžku,
   c) pracovníkov zamestnaných príležitostne na krátku dobu.
3. Ustanovia sa dostatočné záruky, aby sa nepoužívali zmluvy o zamestnaní dohodnuté na určitú dobu na obchádzanie ochrany vyplývajúcej z tohto dohovoru.
4. Pokiaľ je to nevyhnutné, opatrenia na vylúčenie z aplikácie tohto dohovoru alebo určitých ustanovení tohto dohovoru na kategórie zamestnaných osôb, ktorých podmienky zamestnania sa spravujú osobitnými opatreniami, ktoré im ako celok zabezpečujú ochranu prinajmenšom rovnocennú s ochranou poskytovanou týmto dohovorom, možno prijať kompetentným úradom

alebo prostredníctvom príslušného mechanizmu v krajine po konzultácii s dotknutými organizáciami zamestnávateľov a s dotknutými organizáciami pracovníkov, ak také existujú.

5. Pokiaľ je to nevyhnutné, opatrenia na vylúčenie z aplikácie tohto dohovoru alebo určitých ustanovení tohto dohovoru na iné vymedzené kategórie zamestnaných osôb, pri ktorých vznikajú osobitné, obzvlášť závažné problémy podstatnej povahy týkajúce sa osobitných podmienok zamestnania dotknutých pracovníkov alebo veľkosti alebo povahy podniku, ktorý ich zamestnáva, možno prijať kompetentným úradom alebo prostredníctvom príslušného mechanizmu v krajine po konzultácii s dotknutými organizáciami zamestnávateľov a s dotknutými organizáciami pracovníkov, ak také existujú.
6. Každý člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, uvedie v prvej správe o aplikácii dohovoru predloženej podľa čl. 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce[4]) zoznam všetkých kategórií zamestnaných osôb, ktoré sa smeli vylúčiť podľa odsekov 4 a 5 tohto článku, s uvedením dôvodov takého vylúčenia a v následných správach uvedie stav svojho práva a praxe, pokiaľ ide o vylúčené kategórie zamestnaných osôb, a rozsah vylúčení, ktoré sa vykonali ohľadne takých kategórií, alebo navrhne, aby sa vykonali podľa dohovoru.

Článok 3

Na účely tohto dohovoru výrazy „skončenie“ a „skončenie zamestnania“ znamenajú skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa.

Druhá časť
Normy všeobecnej aplikácie

Oddiel A
Oprávnenie na skončenie zamestnania

Článok 4

Zamestnanie pracovníka sa neskončí, ak neexistuje platný dôvod na také skončenie, ktorý súvisí so schopnosťou alebo správaním pracovníka, alebo vyplýva z prevádzkových potrieb podniku, organizácie alebo služby.

Článok 5

Platnými dôvodmi na skončenie zamestnania nie je okrem iného

a) členstvo v odboroch alebo účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času alebo so súhlasom zamestnávateľa v pracovnom čase,
b) uchádzanie sa o funkciu alebo vykonávanie alebo predchádzajúce vykonávanie funkcie zástupcu pracovníkov,
c) podanie sťažnosti alebo účasť na súdnom konaní proti zamestnávateľovi pre údajné porušenie zákonov alebo predpisov, alebo podanie opravného prostriedku na príslušné správne úrady,
d) rasa, farba pleti, pohlavie, manželský stav, povinnosti k rodine, tehotenstvo, náboženstvo, politické názory, národný pôvod alebo sociálny pôvod,
e) neprítomnosť v práci počas materskej dovolenky.

Článok 6

1. Dočasná neprítomnosť v práci pre chorobu alebo úraz nepredstavuje platný dôvod na skončenie zamestnania.
2. Vymedzenie toho, čo predstavuje dočasnú neprítomnosť v práci, jej rozsah, pri ktorej sa vyžaduje lekárske potvrdenie, a možné obmedzenia pri vykonávaní odseku 1 tohto článku sa určia v súlade so spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru.

Oddiel B
Postup pred skončením zamestnania alebo v čase skončenia zamestnania

Článok 7

Zamestnanie pracovníka sa neskončí z dôvodov súvisiacich s jeho správaním alebo vykonávanou prácou, ak sa mu predtým neposkytne možnosť brániť sa pred vznesenými obvineniami, s výnimkou, ak nemožno od zamestnávateľa dôvodne očakávať, že mu takúto možnosť poskytne.

Oddiel C
Postup pri odvolaní sa proti skončeniu zamestnania

Článok 8

1. Pracovník, ktorý sa domnieva, že jeho zamestnanie sa neoprávnene skončilo, má právo odvolať sa proti takému skončeniu zamestnania na nestranný orgán, ako je súd, pracovný súd, rozhodcovská komisia alebo rozhodca.
2. Ak skončenie zamestnania schválil príslušný úrad, aplikovanie odseku 1 tohto článku sa môže odchyľovať podľa vnútroštátneho práva a praxe.
3. Možno predpokladať, že pracovník sa vzdal svojho práva odvolať sa proti skončeniu svojho zamestnania, ak toto právo nevyužil v primeranej lehote po skončení zamestnania.

Článok 9

1. Orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru sú oprávnené preskúmať dôvody skončenia zamestnania a ďalšie okolnosti vzťahujúce sa na prípad a vydať rozhodnutie, či bolo skončenie zamestnania oprávnené.
2. Aby sám pracovník nemusel dokazovať, že skončenie zamestnania nebolo oprávnené, spôsoby uplatňovania uvedené v článku 1 tohto dohovoru ustanovia jednu alebo druhú, alebo obidve nasledujúce možnosti:
   a) bremeno dokazovania existencie platného dôvodu na skončenie zamestnania, ako je definované v článku 4 tohto dohovoru, spočíva na zamestnávateľovi,
   b) orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru sú oprávnené prijať záver o dôvode skončenia zamestnania s prihliadnutím na dôkazy, ktoré označili účastníci, a podľa postupov, ktoré ustanovuje vnútroštátne právo a prax.
3. V prípadoch skončenia zamestnania z dôvodov prevádzkových potrieb podniku, inštitúcie alebo služby orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru sú oprávnené určiť, či zamestnanie bolo skutočne skončené z týchto dôvodov, ale v rozsahu ich právomocí je tiež rozhodnúť, či sú tieto dôvody dostatočne oprávnené, aby sa skončenie zamestnania určilo spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru.

Článok 10

Ak orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru zistia, že skončenie zamestnania je neoprávnené, a ak nie sú oprávnené, alebo to nepovažujú za možné v súlade s vnútroštátnym právom a praxou vyhlásiť skončenie zamestnania za neplatné a/alebo nariadiť alebo navrhnúť opätovné zaradenie pracovníka na jeho pôvodné pracovisko, sú oprávnené nariadiť vyplatenie primeranej náhrady škody alebo také iné odškodnenie, aké možno považovať za primerané.

Oddiel D
Výpovedná doba

Článok 11

Pracovník, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na primeranú výpovednú dobu alebo na náhradu škody namiesto nej, okrem takého jeho závažného previnenia, pri ktorom nie je možné od zamestnávateľa odôvodnene požadovať, aby ho ďalej zamestnával počas výpovednej doby.

Oddiel E
Odstupné a iná ochrana príjmu

Článok 12

1. Pracovník, ktorého zamestnanie bolo skončené, má právo v súlade s vnútroštátnym právom a praxou na
   a) odstupné alebo iné odchodné dávky, ktorých výška sa určí okrem iného s ohľadom na dĺžku zamestnania a výšku mzdy a ktoré vypláca priamo zamestnávateľ alebo sa vyplácajú prostredníctvom fondu, ktorý sa vytvoril z príspevkov zamestnávateľov, alebo
   b) dávky z poistenia pre prípad nezamestnanosti alebo pomoci nezamestnaným alebo iné formy sociálneho zabezpečenia také, ako sú dávky v starobnom veku alebo v invalidite, podľa bežných podmienok, na základe ktorých sa tieto dávky poskytujú, alebo
   c) kombináciu takého odstupného a dávok.
2. Pracovníkovi, ktorý nespĺňa rozhodné podmienky na dávky pre prípad poistenia v nezamestnanosti alebo pomoci nezamestnaným podľa systému všeobecného rozsahu úpravy, nemusí sa vyplatiť akékoľvek odstupné alebo dávka uvedená v odseku 1 písm. a) tohto článku výhradne preto, že nedostáva dávku v nezamestnanosti podľa odseku 1 písm. b) tohto článku.
3. V prípade skončenia zamestnania pre závažné previnenie možno spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru ustanoviť odňatie nároku na odstupné alebo dávky uvedené v odseku 1 písm. a) tohto článku.

Tretia časť
Dodatkové ustanovenia o skončení zamestnaní z hospodárskych, technologických, štrukturálnych a obdobných dôvodov

Oddiel A
Konzultácie so zástupcami pracovníkov

Článok 13

1. Ak zamestnávateľ má v úmysle skončiť zamestnania z hospodárskych, technologických, štrukturálnych alebo podobných dôvodov,
   a) včas poskytne dotknutým zástupcom pracovníkov príslušné dôležité informácie vrátane dôvodov predpokladaných skončení zamestnaní, počtu a kategórií pracovníkov, ktorých sa to bude týkať, a času, v ktorého priebehu sa zamýšľané skončenia zamestnaní majú vykonať,
   b) poskytne v súlade s vnútroštátnym právom a praxou dotknutým zástupcom pracovníkov čo najskôr príležitosť na konzultácie o opatreniach, ktoré je potrebné vykonať, aby sa predišlo alebo minimalizovalo skončenie zamestnaní, a o opatreniach, ktoré majú zmierniť nepriaznivé dôsledky skončenia zamestnaní dotknutých pracovníkov, takých, ako je nájdenie inej možnosti zamestnania.

2. Použiteľnosť odseku 1 tohto článku možno obmedziť spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru na prípady, keď počet pracovníkov, u ktorých sa so skončením zamestnania počíta, je najmenej určitý počet alebo percento pracovnej sily.
3. Na účely tohto článku výraz „dotknutí zástupcovia pracovníkov“ znamená zástupcov pracovníkov, ktorých za takýchto uznáva vnútroštátne právo alebo prax v zhode s Dohovorom o zástupcoch pracovníkov z roku 1971.

Oddiel B
Oznámenie príslušnému úradu

Článok 14

1. Ak má zamestnávateľ v úmysle skončiť zamestnania z hospodárskych, technologických, štrukturálnych alebo podobných dôvodov, oznámi to príslušnému úradu v najväčšom možnom predstihu v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, pritom poskytne príslušné informácie vrátane písomného vyjadrenia dôvodov skončenia zamestnaní, počtu a kategórií pracovníkov, na ktorých sa to vzťahuje, a obdobie, v priebehu ktorého sa zamýšľané skončenia zamestnaní vykonajú.
2. Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu obmedziť použiteľnosť odseku 1 tohto článku na prípady, keď počet pracovníkov, pri ktorých sa počíta so skončením zamestnania, je najmenej určitý počet alebo percento pracovnej sily.
3. Zamestnávateľ oznámi skončenie zamestnaní príslušnému úradu, ktorý je uvedený v odseku 1 tohto článku, v minimálnej lehote predtým, ako vykoná skončenie zamestnaní, a to v lehote určenej vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

Článok 15

Formálne ratifikácie tohto dohovoru sa oznámia generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce na registráciu.

Článok 16

1. Tento dohovor zaväzuje len tých členov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých ratifikáciu zaregistroval generálny riaditeľ.
2. Dohovor nadobudne platnosť po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikáciu dohovoru dvoma členmi.
3. Potom tento dohovor nadobudne platnosť pre ktoréhokoľvek člena po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď sa jeho ratifikácia zaregistrovala.

Článok 17

1. Člen, ktorý ratifikoval tento dohovor, môže ho vypovedať po uplynutí desiatich rokov odo dňa, keď dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, aktom oznámeným generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce, ktorý túto skutočnosť zaregistruje. Také vypovedanie nadobudne platnosť rok po dni jeho zaregistrovania.
2. Každý člen, ktorý ratifikoval tento dohovor a ktorý nevyužije právo vypovedať ho v priebehu roka nasledujúceho po uplynutí obdobia desiatich rokov uvedeného v predchádzajúcom odseku, bude viazaný dohovorom na ďalšie obdobie desiatich rokov a potom ho bude môcť vypovedať vždy po uplynutí každého desaťročného obdobia za podmienok uvedených v tomto článku.

Článok 18

1. Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi všetkým členom Medzinárodnej organizácie práce registráciu všetkých ratifikácií a vypovedaní, ktoré mu oznámili členovia organizácie.
2. Pri upovedomení členov organizácie o registrácii druhej ratifikácie, ktorá bola oznámená, generálny riaditeľ upozorní členov organizácie na dátum, od ktorého dohovor nadobudne platnosť.

Článok 19

Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi generálnemu tajomníkovi Organizácie Spojených národov na registráciu podľa článku 102 Charty Organizácie Spojených národov úplné podrobnosti o všetkých ratifikáciách a aktoch vypovedania, ktoré zaregistroval podľa ustanovení predchádzajúcich článkov.

Článok 20

Vždy, ak to Správna rada Medzinárodného úradu práce považuje za nevyhnutné, predloží generálnej konferencii správu o pôsobení tohto dohovoru a preverí vhodnosť zaradenia otázky jeho čiastočného alebo úplného revidovania do programu konferencie.

Článok 21

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor vcelku alebo čiastočne, potom, ak nový dohovor neustanoví inak,
   a) ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom má ipso iure[5]) za následok bezprostredné vypovedanie tohto dohovoru bez ohľadu na ustanovenia článku 17, ak a keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť,
   b) odo dňa, keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť, tento dohovor prestane byť sprístupnený ratifikácii zo strany členov.
2. Tento dohovor ostane v každom prípade v platnosti v jeho terajšej forme a s terajším obsahom pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

Článok 22

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.

Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu šesťdesiateho ôsmeho zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve a bolo vyhlásené za skončené dvadsiateho tretieho júna 1982.

NA DÔKAZ TOHO sme pripojili svoje podpisy dvadsiateho tretieho júna 1982:

prezident konferencie

A. GRADOS BERTORINI

generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce

FRANCIS BLANCHARD

Text dohovoru, ako je tu uvedený, je kópiou presne zodpovedajúceho textu, ktorý podpísal prezident Medzinárodnej konferencie práce[6]) a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

FRANCIS MAUPAIN v. r.

právny poradca Medzinárodného úradu práce

K oznámeniu č. 172/2010 Z. z.

CONVENTION 158

Convention of the International Labour Organisation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer No. 158 of the year 1982

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 having 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 consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions thereof 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 thereof 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 the 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 worker's 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 be 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 to 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 to 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 may be 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' representatives 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 to 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 ten 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 registered 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 iure involve the 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 to be 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 Sixty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-third day of June 1982.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signature this twenty-third day of June 1982.

The President of the Conference

A. GRADOS BERTORINI

The Director-General of the International Labour Office

FRANCIS BLANCHARD

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:

FRANCIS MAUPAIN s. m.

Legal Adviser
of the International Labour Office

1) Členov Medzinárodnej organizácie práce.

2) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa vo väčšine prípadov popri úplnom názve dohovoru používa aj jeho skrátený názov.

3) Anglický text tohto dohovoru používa výraz „workers“ – “pracovníci“. Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov používa výraz „zamestnanci“ a nepoužíva výraz „pracovníci“. Na základe prijatých záverov výboru pre pracovný pomer na 91. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce v júni 2003 v Ženeve sa okrem iného uvádza v 1. odseku – výraz „zamestnanec“ je právny výraz označujúci osobu, ktorá je zmluvnou stranou určitého druhu právneho vzťahu, ktorý sa bežne označuje ako pracovný pomer. Výraz „pracovník“ je širší výraz, ktorý sa môže aplikovať na akéhokoľvek pracovníka bez ohľadu na to, či je, alebo nie je zamestnancom.

4) XIII. časť (čl. 387 až 427) Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými a združenými a Nemeckom a protokol (podpísané vo Versailles 28. júna 1919) – č. 217/1921 Sb. z. a n. v znení neskorších úprav.

5) Z moci dohovoru – ako vyplýva zo samotného dohovoru.

6) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa popri názve „Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce“ používa aj skrátený názov „Medzinárodná konferencia práce“.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.