## КОНВЕНЦІЯ МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року

ДАТА ПІДПИСАННЯ: 22.06.82 р.  
ДАТА РАТИФІКАЦІЇ УКРАЇНОЮ: 04.02.94 р.\*   
ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ: 16.05.95 р.

Додатково див. Статус Конвенції  
 станом на 25 лютого 2008 року

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 2 червня 1982 року на шістдесят восьму сесію,

беручи до відома існуючі міжнародні норми, котрі містяться у Рекомендації 1963 року щодо припинення трудових відносин,

зазначаючи, що з часу ухвалення Рекомендації 1963 року щодо припинення трудових відносин у законодавстві й практиці багатьох членів Організації відбулися значні зміни в питаннях, викладених у названій Рекомендації,

вважаючи, що ці зміни зробили доцільним ухвалення нових міжнародних норм з цього питання, враховуючи, зокрема, серйозні проблеми в цій галузі, спричинені економічними труднощами й технологічними змінами, які відбулися за останні роки в багатьох країнах,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що є пунктом 5 порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює 22 червня 1982 року нижченаведену конвенцію, яка називатиметься Конвенцією 1982 року про припинення трудових відносин.

### РОЗДІЛ I. МЕТОДИ, СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ Й ВИЗНАЧЕННЯ

### Стаття 1

Положення цієї Конвенції застосовуються через законодавство або правила, за винятком випадків, коли вони застосовуються шляхом колективних договорів, рішень арбітражних або судових органів, чи будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці.

### Стаття 2

1. Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, які працюють за наймом.

2. Член організації може вилучити зі сфери застосування всіх або деяких положень цієї Конвенції такі категорії осіб, які працюють за наймом:

a) працівників, найнятих за договором про найняття на певний термін чи для виконання певної роботи;

b) працівників, які проходять іспитовий строк або набувають потрібного стажу, що заздалегідь визначений і має розумну тривалість;

c) працівників, найнятих на нетривалий термін для виконання випадкової роботи.

3. Передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких - ухилитися від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією.

4. Тією мірою, якою це потрібно, компетентний орган або відповідна установа кожної країни може вжити заходів щодо консультації із заінтересованими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, з метою вилучення зі сфери застосування Конвенції чи деяких її положень таких категорій осіб, які працюють за наймом, умови зайнятості яких регулюються спеціальними угодами, котрі забезпечують у цілому захист, у кожному разі еквівалентний захистові, передбаченому цією Конвенцією.

5. Тією мірою, якою потрібно, компетентний орган або відповідна установа кожної країни може вжити заходів щодо консультації із заінтересованими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, для вилучення зі сфери застосування Конвенції чи деяких її положень інших обмежених категорій осіб, що працюють за наймом, стосовно яких виникають окремі проблеми, котрі мають суттєве значення у світлі особливих умов зайнятості відповідних працівників або розміру чи роду підприємства, на якому вони зайняті.

6. Кожний член Організації, яка ратифікує цю Конвенцію, у першій доповіді про її застосування, поданій згідно із статтею 22 Статуту Міжнародної організації праці, перелічує будь-які категорії, котрі могли бути вилучені відповідно до параграфів 4 й 5 цієї статті, зазначаючи причини такого вилучення, і в наступних доповідях повідомляє про стан своїх законодавства й практики, що стосуються вилучених категорій, а також про те, якою мірою Конвенцію впроваджено чи її впровадження в життя передбачається щодо таких категорій.

### Стаття 3

За метою цієї Конвенції терміни "звільнення" та "припинення трудових відносин" означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

### РОЗДІЛ II. НОРМИ ЗАГАЛЬНОГО ЗАСТОСУВАННЯ

### ПІДРОЗДІЛ A. ОБҐРУНТУВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### Стаття 4

Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

### Стаття 5

Не є, зокрема, законною підставою для припинення трудових відноси такі причини:

a) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час;

b) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;

c) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів;

d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження;

є) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству.

### Стаття 6

1. Тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення.

2. Визначення того, що є тимчасовою відсутністю на роботі, міра потреби в медичному свідченні та можливі обмеження застосування параграфа 1 цієї статті визначаються методами, названими в статті 1 цієї Конвенції.

### ПІДРОЗДІЛ B. ПРОЦЕДУРИ, ЗАСТОСОВУВАНІ ДО Й ПІД ЧАС ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### Стаття 7

Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

### ПІДРОЗДІЛ C. ПРОЦЕДУРА ОСКАРЖЕННЯ РІШЕННЯ ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### Стаття 8

1. Працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра.

2. У випадках, коли припинення трудових відносин було санкціоновано компетентним органом, параграф 1 цієї статті може застосовуватися з урахуванням національних законодавства й практики.

3. Можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного терміну після припинення трудових відносин.

### Стаття 9

1. Органи, зазначені в статті 8 цієї Конвенції, наділяються повноваженнями розглядати причини звільнення й інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення.

2. Щоб тягар доведення необґрунтованості звільнення не лягав лише на працівника, методами, зазначеними в статті 1 цієї Конвенції, передбачено першу або другу чи обидві такі можливості:

a) тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це визначено в статті 4 цієї Конвенції, лежить на роботодавці;

b) згадані в статті 8 цієї Конвенції органи наділяються повноваженнями виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів та відповідно до процедур, передбачених національними законодавством і практикою.

3. У випадках звільнення з причин, викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби, органи, зазначені в статті 8 цієї Конвенції, наділяються повноваженнями з'ясовувати, чи справді трудові відносини припинено з цих причин, однак межі їхніх повноважень приймати рішення про те, чи є ці причини достатньо обґрунтованими для припинення трудових відносин, визначаються методами здійснення, зазначеними у статті 1 цієї Конвенції.

### Стаття 10

Якщо органи, зазначені в статті 8 цієї Конвенції, з'ясовують необґрунтованість звільнення, і якщо вони відповідно до національних законодавства й практики не мають повноважень або не вважають за практично можливе відмінити рішення про звільнення та/або дати розпорядження чи запропонувати поновити працівника на колишній роботі, вони наділяються повноваженнями давати розпорядження про виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку можна вважати за доцільну.

### ПІДРОЗДІЛ D. СТРОК ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ

### Стаття 11

Працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.

### ПІДРОЗДІЛ E. ВИХІДНА ДОПОМОГА ТА ІНШІ ВИДИ ЗАХИСТУ ДОХОДУ

### Стаття 12

1. Працівник, трудові відносини з яким було припинено, має право відповідно до національних законодавства й практики на:

a) вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір якої залежить, зокрема, від стажу роботи й розміру заробітної плати, і котрі виплачуються безпосередньо роботодавцем або з фонду, створеного з внесків роботодавців;

b) допомогу з фонду страхування по безробіттю, фондів допомоги безробітним або інших форм соціального забезпечення, таких як допомога по старості чи інвалідності, що виплачується на загальних підставах, котрі дають право на цю допомогу;

c) сполучення такої допомоги й виплат.

2. Працівникові, який не відповідає неодмінним умовам для одержання допомоги з фонду страхування по безробіттю або фондів допомоги безробітним на загальних підставах, не виплачується якийсь із зазначених в пункті а) параграфа 1 цієї статті видів допомоги тільки з тієї причини, що він не одержує допомоги по безробіттю згідно з пунктом b) параграфа 2.

3. Методами застосування, зазначеними у статті 1 цієї Конвенції, може передбачатися позбавлення права на допомогу або виплати, зазначені в пункті а) параграфа 1 цієї статті, у разі звільнення за серйозну провину.

### РОЗДІЛ III. ДОДАТКОВІ ПОЛОЖЕННЯ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ЕКОНОМІЧНИХ, ТЕХНОЛОГІЧНИХ, СТРУКТУРНИХ АБО АНАЛОГІЧНИХ ПРИЧИН

### ПІДРОЗДІЛ A. КОНСУЛЬТАЦІЇ З ПРЕДСТАВНИКАМИ ПРАЦІВНИКІВ

### Стаття 13

1. Коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він:

a) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;

b) якомога раніше надає можливість, згідно з національними законодавством і практикою, відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи.

2. Методами, передбаченими у статті 1 цієї Конвенції, застосування параграфа 1 цієї статті може бути обмежено випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.

3. За метою цієї статті термін "відповідні представники працівників" означає представників працівників, визнаних за таких національними законодавством чи практикою відповідно до Конвенції 1971 року про представників працівників.

### ПІДРОЗДІЛ A. ПОВІДОМЛЕННЯ КОМПЕТЕНТНОГО ОРГАНУ

### Стаття 14

1. Коли роботодавець планує провести звільнення з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, він, відповідно до національних законодавства й практики, якомога раніше повідомляє про те компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити.

2. Національні законодавство чи правила можуть обмежувати застосування параграфа 1 цієї статті випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.

3. Роботодавець повідомляє компетентний орган про звільнення, згадане в параграфі 1 цієї статті, за мінімальний до його здійснення строк, який встановлюють національні законодавство чи правила.

### РОЗДІЛ IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

### Стаття 15

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилають Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

### Стаття 16

1. Ця Конвенція має обов'язкову чинність тільки для тих членів Міжнародної організації праці, документи про ратифікацію яких зареєстрував Генеральний директор.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після дати реєстрації Генеральним директором документів про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуватиме чинності для кожного члена Організації через дванадцять місяців від дати реєстрації його документа про ратифікацію.

### Стаття 17

1. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, після закінчення десяти років від дня, коли вона початково набула чинності, може денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після дати її реєстрації.

2. Для кожного члена Організації, який ратифікував цю Конвенцію і протягом року після закінчення зазначених у попередньому параграфі десяти років не скористався передбаченим у цій статті правом на денонсацію, Конвенція лишатиметься чинною на наступні десять років, і надалі він зможе денонсувати її після закінчення кожного десятиріччя в порядку, передбаченому в цій статті.

### Стаття 18

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці оповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію і актів про денонсацію, надісланих йому членами Організації.

2. Оповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату настання чинності цієї Конвенції.

### Стаття 19

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй вичерпні відомості про всі документи про ратифікацію й акти про денонсацію, зареєстровані ним відповідно до положень попередніх статей.

### Стаття 20

У випадках, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції та розглядає доцільність внесення до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

### Стаття 21

1. Якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, що повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо в новій конвенції не передбачено іншого, то:

a) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 17, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута конвенція набула чинності;

b) від дня настання чинності нової, переглянутої конвенції цю Конвенцію закрито для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція лишається в будь-якому разі чинною за формою та змістом для тих членів Організації, які ратифікували її, але не ратифікували переглянутої конвенції.

### Стаття 22

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
\*  Ратифікована Постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994 року N 3933-XII.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_