

# **ZAKON O RATIFIKACIJI KONVENCIJE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA BROJ 158 O PRESTANKU RADNOG ODNOSA NA INICIJATIVU POSLODAVCA**

(Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori br. 4/84, 7/91)

Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. list SFRJ - Međ. ug. br. 7/91 koje su u primeni od 12/07/1991  
(izmene u čl.: 3.)

## **Član 1.**

Ratifikuje se Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavaca, koja je usvojena 22. juna 1983. godine na 68. zasedanju Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada.

## **Član 2.**

Tekst Konvencije u originalu na engleskom jeziku [\[1\]](#) i u prevodu na srpskohrvatskom jeziku glasi:

## **Konvencija 158**

# **KONVENCIJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA NA INICIJATIVU POSLODAVCA**

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,

Koju je u Ženevi sazvao Administrativni savet Međunarodnog biroa rada i koja se sastala na svom 68. zasedanju 2. juna 1982. godine, i

Primajući k znanju postojeće međunarodne norme sadržane u Preporuci o prestanku radnog odnosa, 1963, i

Konstatujući da je od usvajanja Preporuke o prestanku radnog odnosa, 1963, došlo do značajnih izmena u zakonodavstvu i praksi mnogih država članica po pitanjima obuhvaćenim tom preporukom, i

Smatrajući da, s obzirom na ove izmene, treba da se usvoje nove međunarodne

norme po ovom pitanju, naročito imajući u vidu ozbiljne probleme u ovoj oblasti koji su rezultat ekonomskih teškoća i tehnoloških promena do kojih dolazi poslednjih godina u mnogim zemljama,

Pošto je odlučila da usvoji određene predloge koji se odnose na prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca, što je 5. tačka dnevnog reda zasedanja, i

Pošto je rešila da ovi predlozi uzmu oblik međunarodne konvencije,

Usvaja 22. juna 1982. godine sledeću konvenciju na koju se može pozivati pod nazivom Konvencija o prestanku radnog odnosa, 1982:

## **DEO I. METODI PRIMENE, OBLAST PRIMENE I DEFINICIJE**

### **Član 1.**

Ako primena odredaba ove konvencije nije obezbeđena putem kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili sudskih presuda, ili na neki drugi način koji je saglasan nacionalnoj praksi, ona će se obezbediti putem zakona ili propisa.

### **Član 2.**

1. Ova konvencija primenjuje se na sve grane privrednih delatnosti i na sva zaposlena lica.
2. Država članica može da izuzme sledeće kategorije zaposlenih lica iz svih ili nekih odredaba ove konvencije:
  - (a) radnike koji su angažovani na osnovu ugovora o zaposlenju na određeno vreme ili za određeni zadatak;
  - (b) radnike na probnom radu ili pripravničkom stažu, koji je unapred određen i čije je trajanje razumne dužine;
  - (d) radnike angažovane povremeno za kraći vremenski period.
3. Predviđene se odgovarajuća zaštita od pribegavanja ugovorima o zapošljavanju na određeno vreme čiji je cilj izbegavanje zaštite koja proizlazi iz ove konvencije.
4. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili njenih određenih odredaba isključe kategorije zaposlenih lica čiji su uslovi zaposlenja predmet specijalnih aranžmana koji u celini pružaju zaštitu koja je bar jednaka zaštiti koja se obezbeđuje na osnovu ove konvencije.
5. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove

konvencije ili nekih njenih odredaba izuzmu i druge ograničene kategorije zaposlenih lica u odnosu na koje se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera s obzirom na posebne uslove zaposlenja odnosnih radnika ili na veličinu, odnosno karakter preduzeća koje ih zapošljava.

6. Svaka država članica koja ratifikuje ovu konvenciju treba u prvom izveštaju o primeni ove konvencije, koji se podnosi u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, da navede sve kategorije koje su eventualno izuzete u skladu sa st. 4. i 5. ovog člana, dajući i obrazloženje za to izuzeće, a u sledećim izveštajima treba da navede stav svog zakonodavstva i prakse u odnosu na izuzete kategorije, kao i u kojoj meri se primenjuje ili se predlaže da se primenjuje ova konvencija u odnosu na te kategorije.

### **Član 3.**

Za svrhu ove konvencije izrazi "prestanak" i "prestanak radnog odnosa" znače prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

## **DEO II. ODREDBE OPŠTE PRIMENE**

### **Odeljak A. Opravdanost prestanka radnog odnosa**

#### **Član 4.**

Radni odnos radnika neće prestati ako za takav prestanak ne postoji valjan razlog vezan za sposobnost ili ponašanje radnika ili za operativne potrebe preduzeća, ustanove ili službe.

#### **Član 5.**

Sledeći razlozi se naročito neće smatrati valjanim razlozima za prestanak radnog odnosa:

- (a) članstvo u sindikatu ili učešće u aktivnostima sindikata van radnog vremena, ili, uz saglasnost poslodavca, za vreme radnog vremena;
- (b) traženje funkcije radničkog predstavnika, odnosno sadašnje ili ranije istupanje u tom svojstvu;
- (c) podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca zbog navodnog kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima vlasti;
- (d) rasa, boja, pol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoća, veroispovest, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno poreklo;
- (e) odsustvovanje sa posla za vreme porodiljskog odsustva.

### Član 6.

1. Privremeno odsustvo s posla zbog bolesti ili zbog povrede ne predstavlja valjan razlog za prestanak radnog odnosa.
2. Definicija privremenog odsustva s posla, u kojoj meri će se zahtevati lekarsko uverenje, kao i moguća ograničenja u pogledu primene stava 1. ovog člana biće utvrđeni u skladu sa metodima primene iz [člana 1.](#) ove konvencije.

## Odeljak B. Postupak pre ili u vreme prestanka radnog odnosa

### Član 7.

Radni odnos radnika neće prestati zbog razloga vezanih za ponašanje radnika ili njegov rad pre nego što mu se omogući da se brani od iznetih navoda, osim ako se s razlogom ne može očekivati od poslodavca da mu pruži tu mogućnost.

## Odeljak C. Postupak žalbe zbog prestanka radnog odnosa

### Član 8.

1. Radnik koji smatra da mu je radni odnos neopravdano prestao ima pravo da se žali protiv prestanka radnog odnosa nekom nepristrasnom telu, kao što je sud, radnički sud, arbitražni komitet ili arbitar.
2. Ako je prestanak radnog odnosa odobrio nadležan organ vlasti, primena stava 1. ovog člana može da se prilagodi nacionalnom zakonodavstvu i praksi.
3. Može se smatrati da je radnik odustao od svog prava na žalbu protiv prestanka radnog odnosa ako to pravo ne iskoristi u određenom roku posle prestanka rada.

### Član 9.

1. Tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da ispituju razloge date za prestanak radnog odnosa, kao i druge okolnosti vezane za odnosni slučaj i da donesu odluku o tome da li je prestanak bio opravdan.
2. Da bi se obezbedilo da radnik ne snosi sam teret dokazivanja da je prestanak radnog odnosa bio neopravdan, metodima primene iz [člana 1.](#) ove konvencije treba predvideti jednu ili drugu ili obe od sledećih mogućnosti:
  - (a) teret dokazivanja da postoji valjan razlog za prestanak radnog odnosa, prema definiciji iz [člana 4.](#) ove konvencije, snosi poslodavac;
  - (b) tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da donesu zaključak o razlogu za prestanak radnog odnosa na osnovu dokaza koje su podnele stranke i u postupku predviđenom nacionalnim zakonodavstvom i praksom.

3. U slučajevima prestanka radnog odnosa za koje je rečeno da je do njih došlo zbog operativnih potreba preduzeća, ustanove ili službe, tela iz člana 8. ove konvencije su ovlašćena da utvrde da li je do prestanka radnog odnosa stvarno došlo iz tih razloga, ali u kojoj će meri oni biti ovlašćeni i da odlučuju da li su ti razlozi dovoljni da opravdaju taj prestanak radnog odnosa utvrdiće se metodima primene iz člana 1. ove konvencije.

#### **Član 10.**

Ako tela iz člana 8. ove konvencije ocene da je prestanak radnog odnosa neopravdan i ako nisu ovlašćena ili smatraju da je nesprovodljivo da, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, proglase prestanak radnog odnosa nevažećim, odnosno nareda ili predlože vraćanje radnika na posao, ona će biti ovlašćena da nareda isplatu odgovarajuće naknade ili nekog drugog davanja koje se može smatrati odgovarajućim.

### **Odeljak D. Otkazni rok**

#### **Član 11.**

Radnik kome radni odnos treba da prestane imaće pravo na razuman otkazni rok ili naknadu umesto toga, izuzev ako je kriv za težu povredu radne discipline, odnosno takvu povredu radne discipline da bi bilo nerazumno tražiti od poslodavca da ga zadrži za vreme otkaznog roka.

### **Odeljak E. Otpremnina i drugi oblici zaštite dohotka**

#### **Član 12.**

1. Radnik kome je radni odnos prestao ima pravo, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, na:

- (a) otpremninu ili na neku drugu sličnu naknadu čiji će iznos zavistiti, pored ostalog, od dužine radnog staža i visine plate, i isplaćivaće je neposredno poslodavac ili će se isplaćivati iz fonda koji je osnovan doprinosima poslodavaca; ili
- (b) davanja iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ili na neka druga davanja iz socijalnog osiguranja, kao što su starosna ili invalidska davanja, pod normalnim uslovima pod kojima se stiče pravo na ta davanja; ili
- (c) kombinaciju ovakve otpremnine i davanja.

2. Radniku koji ne ispunjava potrebne uslove za davanje iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima po osnovu opštih propisa ne mora se isplatiti nikakva otpremnina ili naknada iz stava 1. tačka (a) ovog člana samo zato što ne dobija davanje za slučaj nezaposlenosti na osnovu stava 1. tačka (b) ovog člana.

3. U slučaju prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne discipline, metodima primene iz člana 1. ove konvencije može se predvideti gubitak prava na otpremninu ili naknadu iz stava 1. tačka (a) ovog člana.

### **DEO III. DODATNE ODREDBE U VEZI SA PRESTANKOM RADNOG ODNOSA ZBOG EKONOMSKIH, TEHNOLOŠKIH, STRUKTURALNIH ILI SLIČNIH RAZLOGA**

#### **Odeljak A. Konsultacije sa predstavnicima radnika**

##### **Član 13.**

1. Kad poslodavac namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će:

(a) blagovremeno pružiti zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, uključujući i razloge za nameravane prekide radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će verovatno biti zahvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa;

(b) pružiti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, zainteresovanim radničkim predstavnicima, što je moguće pre, mogućnost za konsultacije o merama koje treba preduzeti da bi se sprečili ili sveli na najmanju meru prekid radnog odnosa i o merama za ublažavanje štetnih posledica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja.

2. Primena stava 1. ovog člana može se ograničiti, metodima primene iz člana 1. ove konvencije, na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.

3. Za svrhe ovog člana, izraz "predstavnik zainteresovanih radnika" označava radničke predstavnike koje je, kao takve, priznalo nacionalno zakonodavstvo ili praksa, u skladu sa Konvencijom o radničkim predstavnicima, 1971.

#### **Odeljak B. Obaveštavanje nadležnog organa**

##### **Član 14.**

1. Kad poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će o tome obavestiti nadležni organ što je moguće pre, dajući sve relevantne informacije, uključujući i pismenu izjavu o razlozima za takve prekide, o broju i kategorijama radnika koji će verovatno biti obuhvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa.

2. Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče primenu stava 1. ovog člana na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže

najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.

3. Poslodavac će obavestiti nadležni organ o prekidima radnog odnosa iz stava 1. ovog člana u određenom minimalnom roku pre prestanka radnog odnosa, s tim što taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima.

## **DEO IV. ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 15.**

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, radi registracije.

### **Član 16.**

1. Ova konvencija obavezuje samo one države članice Međunarodne organizacije rada čije je ratifikacije registrovao generalni direktor.

2. Ona stupa na snagu 12 meseci od datuma kada je generalni direktor registrovao ratifikacije dve države članice.

3. Ova konvencija stupa na snagu za svaku državu članicu 12 meseci od datuma registrovanja njene ratifikacije.

### **Član 17.**

1. Država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju može da je otkáže po isteku deset godina od datuma kad je Konvencija prvi put stupila na snagu, aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije. Otkaz stupa na snagu po isteku godine dana od njegovog registrovanja.

2. Svaka država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u toku godine koji sledi posle isteka desetogodišnjeg perioda pomenutog u stavu 1. ovog člana ne iskoristi pravo otkaza predviđeno ovim članom, biće obavezana za sledeći period od deset godina i, posle toga, može da otkáže ovu konvenciju po isteku svakog desetogodišnjeg perioda pod uslovima predviđenim u ovom članu.

### **Član 18.**

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obaveštava sve države članice Međunarodne organizacije rada o registrovanju svih ratifikacija i otkaza koje mu dostave članice Organizacije.

2. Kada bude obaveštavao države članice Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju državam članicama Organizacije na datum kada će ova konvencija stupiti na snagu.

### **Član 19.**

Saglasno članu 102. Povelje Ujedinjenih nacija, generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija potpune podatke o svim ratifikacijama i otkazima koje je on registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova, radi registracije.

#### **Član 20.**

Svaki put kad bude smatrao potrebnim, Administrativni savet Međunarodnog biroa rada podneće Generalnoj konferenciji izveštaj o primeni ove konvencije i razmotriće da li je poželjno da se na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene revizije, u celini ili delimično.

#### **Član 21.**

1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova konvencija revidira u celini ili delimično onda će, ako nova konvencija drukčije ne predviđa:

(a) ratifikacija jedne države članice nove konvencije kojom se vrši revizija ipso jure podrazumevati neposredno otkazivanje ove konvencije, bez obzira na odredbe [člana 17](#), ako i kada nova konvencija kojom se vrši revizija stupi na snagu;

(b) od datuma kad nova konvencija kojom se vrši revizija stupi na snagu, ova konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju država članica.

2. Ova konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u svom sadašnjem obliku i sadržini za države članice koje su je ratifikovale, ali nisu ratifikovale konvenciju kojom se vrši revizija.

#### **Član 22.**

Engleska i francuska verzija teksta ove konvencije podjednako su punovažne.

Ovaj tekst je autentični tekst Konvencije koju je propisno usvojila Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada na 68. zasedanju održanom u Ženevi i zaključenom 23. juna 1982. godine.

U potvrdu čega su stavili svoje potpise 23. juna 1983. godine:

Predsednik Konferencije,

A. Grados Bertorini, s. r.

Generalnog direktor Međunarodnog biroa rada,

Francis Blanchard, s. r.

Tekst ove konvencije verodostojna je kopija teksta koji su svojim potpisima overili predsednik Međunarodne konferencije rada generalni direktor Međunarodnog biroa



rada.

Potvrđuje se da je kopija verodostojna i potpuna.

Za generalnog direktora Međunarodnog biroa rada

**Član 3.**

Brisan (Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori br. 7/91)

**Član 4.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu SFRJ".

NAPOMENA:

<sup>[1]</sup> Tekst na engleskom jeziku nije prikazan.

