

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1984 Nr. 17

A. TITEL

*Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever (Verdrag Nr. 158 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar achtenzestigste zitting);
Genève, 22 juni 1982*

B. TEKST**Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer**

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.

Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session;

Notant les normes internationales existantes contenues dans la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963;

Notant que, depuis l'adoption de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, d'importants développements se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux Etats Membres relatives aux questions visées par ladite recommandation;

Considérant que ces développements rendent opportune l'adoption de nouvelles normes internationales sur ce sujet, eu égard en particulier aux graves problèmes rencontrés dans ce domaine à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus ces dernières années dans de nombreux pays;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le licenciement, 1982:

PARTIE I. METHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITION

Article 1

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

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.

2. Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés:

a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;

b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;

c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3. Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention.

4. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention.

5. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

6. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

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 of performance before he is provided

PARTIE II. NORMES D'APPLICATION GENERALE

SECTION A. JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;

b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;

c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;

d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;

e) l'absence du travail pendant le congé de maternité.

Article 6

1. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2. La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

SECTION B. PROCEDURE A SUIVRE AVANT LE LICENCIEMENT OU AU MOMENT DE CELUI-CI

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se

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.

défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

SECTION C. PROCEDURE DE RECOURS CONTRE LE LICENCIEMENT

Article 8

1. Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

2. Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

2. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:

a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur;

b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

3. En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente 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

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

SECTION D. PREAVIS

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

SECTION E. INDEMNITE DE DEPART ET AUTRES FORMES DE PROTECTION DU REVENU

Article 12

1. Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;

b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;

c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

2. Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit paragraphe.

3. En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du

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

présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

PARTIE III. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ECONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

SECTION A. CONSULTATION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

Article 13

1. L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra :

a) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;

b) donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

2. L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. Aux fins du présent article, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

SECTION B. NOTIFICATION A L'AUTORITE COMPETENTE

Article 14

1. Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à

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

l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

2. La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

PARTIE IV. DISPOSITIONS FINALES

Article 15

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation

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 jure* 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.

prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1. Au cas, où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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 signatures this twenty-third day of June 1982.

The President of the Conference,

(sd.) A. GRADOS BERTORINI

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1982.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1982:

Le Président de la Conférence,

(s.) A. GRADOS BERTORINI

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

C. VERTALING**Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar achtenzestigste zitting op 2 juni 1982,

Gelet op de bestaande internationale normen vervat in de Aanbeveling betreffende de beëindiging van het dienstverband, 1963,

Gelet op de belangrijkste ontwikkelingen die zich na het aannemen van de Aanbeveling betreffende de beëindiging van het dienstverband, 1963 in de wetgeving en de praktijk in vele Lid-staten met betrekking tot de door deze Aanbeveling bestreken zaken hebben voorgedaan,

Overwegende, dat deze ontwikkelingen het nodig maken met betrekking tot dit onderwerp nieuwe internationale normen aan te nemen, in het bijzonder met het oog op de ernstige problemen op dit gebied die hun oorzaak vinden in de economische moeilijkheden en technologische veranderingen, die zich in de laatste jaren in vele landen hebben voorgedaan,

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Vastgesteld hebbende dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een internationaal verdrag;

neemt heden, de tweeëntwintigste juni van het jaar negentienhonderd tweeëntachtig het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband, 1982:

**DEEL I. MIDDELEN VAN TENUITVOERLEGGING,
REIKWIJDTE EN BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN****Artikel I**

De bepalingen van dit Verdrag dienen, voor zover zij niet worden geëffectueerd door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken of rechterlijke beslissingen, of op enige andere met de nationale gebruiken verenigbare wijze, te worden geëffectueerd door middel van wetgeving.

Artikel 2

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle takken van economische bedrijvigheid en op alle personen in dienstverband.

2. Een Lid kan de volgende categorieën in dienstverband zijnde personen van alle of van een aantal van de bepalingen van dit Verdrag uitsluiten:

a) werknemers die een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor het uitvoeren van een bepaalde taak zijn aangegaan.

b) werknemers die een proefperiode doormaken of die nog niet de vereiste duur van de tewerkstelling hebben voltooid, op voorwaarde dat deze duur tevoren is vastgesteld en redelijk is.

c) werknemers die voor een korte periode als losse arbeiders zijn aangenomen.

3. Er dienen voldoende waarborgen te worden geboden tegen het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur met de bedoeling de bescherming die uit dit Verdrag voortvloeit, te ontlopen.

4. Voor zover nodig kunnen door de bevoegde autoriteit of de daarvoor geëigende instellingen in een land maatregelen worden getroffen, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, daar waar deze bestaan, ten einde van de toepassing van dit Verdrag of sommige bepalingen daarvan categorieën werknemers uit te sluiten, wier arbeidsvoorwaarden worden bepaald door bijzondere regelingen, die als geheel een bescherming bieden die ten minste gelijkwaardig is aan de bescherming die door dit Verdrag wordt geboden.

5. Voor zover nodig kunnen door de bevoegde autoriteit of de daarvoor geëigende instellingen in een land maatregelen worden getroffen, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, daar waar deze bestaan, ten einde van de toepassing van dit Verdrag of sommige bepalingen daarvan andere beperkte categorieën werknemers uit te sluiten, ten aanzien van welke zich speciale problemen van ernstige aard voordoen gezien hun bijzondere arbeidsomstandigheden of de omvang of aard van de onderneming waar zij zijn tewerkgesteld.

6. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, is gehouden in het eerste verslag over de toepassing van dit Verdrag, ingediend ingevolge artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie de categorieën te vermelden die overeenkomstig het vierde en vijfde lid van dit artikel zijn uitgesloten onder opgave van de redenen van een dergelijke uitsluiting, en dient in de volgende verslagen de stand van zijn wetgeving en zijn praktijk met betrekking tot de uitgesloten categorieën te vermelden alsmede de mate waarin uitvoering is gegeven of waarin is voorgesteld uitvoering te geven aan het Verdrag met betrekking tot deze categorieën.

Artikel 3

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder „beëindiging” en „beëindiging van het dienstverband” verstaan beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

DEEL II. NORMEN VOOR DE ALGEMENE TOEPASSING

ONDERDEEL A. RECHTVAARDIGING VAN DE BEEINDIGING

Artikel 4

Het dienstverband van een werknemer mag niet worden beëindigd zonder dat daarvoor een geldige reden is welke verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of is gebaseerd op vereisten voor het functioneren van de onderneming, de instelling of de dienst.

Artikel 5

Als geldige redenen voor de beëindiging mogen onder andere niet worden aangemerkt:

a) het lidmaatschap van een vakvereniging of deelname aan vakverenigingswerkzaamheden buiten de arbeidstijd of, met toestemming van de werkgever, tijdens de arbeidstijd;

b) het dingen naar de positie van, het optreden als, het zijn opgetreden als werknemersvertegenwoordiger;

c) het feit een klacht te hebben ingediend of deelgenomen te hebben aan procedures tegen een werkgever om reden van beweerde schending van wetten of voorschriften of het voorleggen van een eis aan de bevoegde administratieve autoriteiten;

d) ras, huidskleur, geslacht, huwelijkse staat, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, godsdienst, politieke overtuiging, nationale afkomst of maatschappelijke origine;

e) werkverzuim gedurende moederschapsverlof.

Artikel 6

1. Tijdelijk werkverzuim wegens ziekte of ongeval vormen geen geldige reden voor beëindiging.

2. De definitie van hetgeen tijdelijk werkverzuim inhoudt, in hoeverre een medische verklaring is vereist en mogelijke beperkingen van de toepassing van het eerste lid van dit artikel, dienen te worden vastgesteld overeenkomstig de middelen van tenuitvoerlegging genoemd in artikel 1 van dit Verdrag.

ONDERDEEL B. TE VOLGEN PROCEDURE VOOR OF OP HET TIJDSTIP VAN
BEEINDIGING

Artikel 7

Het dienstverband van een werknemer mag niet worden beëindigd wegens redenen die verband houden met zijn gedrag of het uitoefenen van zijn werkzaamheden, voordat hem gelegenheid is geboden zich tegen de gemaakte aantijgingen te verdedigen, tenzij van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht, dat deze hem de gelegenheid daartoe biedt.

ONDERDEEL C. BEROEPSPROCEDURE TEGEN DE BEEINDIGING

Artikel 8

1. Een werknemer die van mening is, dat zijn dienstverband onrechtmatig is beëindigd, dient het recht te hebben tegen deze beëindiging beroep aan te tekenen bij een onpartijdige instantie zoals een rechtbank, arbeidsrechtbank, arbitragecommissie of scheidsrechter.

2. Indien de beëindiging is goedgekeurd door een bevoegde autoriteit, kan de toepassing van het eerste lid van dit artikel worden aangepast overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk.

3. Een werknemer kan worden geacht te hebben afgezien van zijn recht om tegen de beëindiging van zijn dienstverband in beroep te gaan, indien hij niet binnen een redelijke termijn na beëindiging gebruik heeft gemaakt van dat recht.

Artikel 9

1. De instanties bedoeld in artikel 8 van dit Verdrag dienen de bevoegdheid te hebben de voor beëindiging aangevoerde redenen alsmede andere ter zake dienende omstandigheden te onderzoeken en te beslissen of de beëindiging rechtmatig was.

2. Ten einde de werknemer niet alleen de last te laten dragen te bewijzen dat de beëindiging niet rechtmatig is, dienen de middelen van tenuitvoerlegging, vermeld in artikel I van dit Verdrag, te voorzien in één van de volgende mogelijkheden of in beide:

a) de bewijslast voor het bestaan van een geldige reden voor de beëindiging als omschreven in artikel 4 van dit Verdrag, dient te berusten bij de werkgever;

b) de instanties, bedoeld in artikel 8 van dit Verdrag, dienen de bevoegdheid te hebben tot een conclusie te komen inzake de reden voor de beëindiging gezien de door de partijen aangevoerde bewijzen en overeenkomstig de in de nationale wetgeving en praktijk voorziene procedures.

3. In geval van beëindiging om redenen die zijn gebaseerd op vereisten voor het functioneren van de onderneming, de instelling of de dienst, dienen de instanties, bedoeld in artikel 8 van dit Verdrag, de bevoegdheid te hebben vast te stellen of de beëindiging inderdaad om deze redenen plaatsvond, maar de mate waarin zij tevens de bevoegdheid hebben te beslissen of deze redenen voldoende zijn om die beëindiging te rechtvaardigen wordt bepaald door de middelen van tenuitvoerlegging, genoemd in artikel 1 van dit Verdrag.

Artikel 10

Indien de instanties, bedoeld in artikel 8 van dit Verdrag, tot de conclusie komen dat de beëindiging niet rechtmatig is en indien zij op grond van de nationale wetgeving en praktijk niet de bevoegdheid hebben of het niet mogelijk achten de beëindiging nietig te verklaren en/of herstel van de dienstbetrekking te gelasten of voor te stellen, dienen zij de bevoegdheid te hebben betaling van adequate schadeloosstelling of elke andere redelijk geachte vergoeding te gelasten.

ONDERDEEL D. OPZEGTERMIJN

Artikel 11

Een werknemer wiens dienstverband zal worden beëindigd, dient het recht te hebben op een redelijke opzegtermijn of op een daarvoor in de plaats tredende schadeloosstelling, tenzij hij zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig wangedrag, d.w.z. wangedrag van zodanige aard, dat het onredelijk zou zijn van de werkgever te verlangen het dienstverband gedurende de termijn van opzegging voort te zetten.

ONDERDEEL E. UITKERING BIJ BEEINDIGING EN ANDERE VORMEN VAN BESCHERMING VAN HET INKOMEN

Artikel 12

1. Een werknemer wiens dienstverband is beëindigd dient overeenkomstig de nationale wetgeving en de praktijk recht te hebben op:

- a) een ontslagvergoeding of andere soortgelijke uitkeringen waarvan de hoogte o.a. dient te zijn gebaseerd op de duur van het dienstverband en de hoogte van het loon; deze dienen rechtstreeks door de werkgever of door een fonds gevormd door bijdragen van de werkgevers te worden uitgekeerd; of
- b) uitkeringen ingevolge een werkloosheidsverzekering of -bijstand of andere vormen van sociale zekerheid, zoals ouderdoms- of invaliditeitspensioen, onder de normale voorwaarden waaraan dergelijke uitkeringen zijn onderworpen; of
- c) een combinatie van een dergelijke vergoeding en uitkeringen.

2. Aan een werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden voor een werkloosheidsuitkering of -bijstand voortvloeiend uit een algemeen voorzieningssysteem, behoeft niet louter op grond van het feit dat hij geen werkloosheidsuitkering als bedoeld in het eerste lid, letter (b), ontvangt, enige bijstand of uitkering te worden verleend op grond van het eerste lid, letter (a), van dit artikel.

3. In geval van beëindiging wegens ernstig wangedrag kan voor het verlies van het recht op een uitkering of bijstand, zoals vermeld in het eerste lid, letter (a), van dit artikel worden voorzien overeenkomstig de middelen van tenuitvoerlegging zoals bedoeld in artikel 1 van dit Verdrag.

DEEL III. AANVULLENDE BEPALINGEN BETREFFENDE BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND WEGENS ECONOMISCHE, TECHNOLOGISCHE, STRUCTURELE OF SOORTGELIJKE REDENEN

ONDERDEEL A. RAADPLEGING VAN WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS

Artikel 13

1. Wanneer de werkgever beëindigingen overweegt om redenen van economische, technologische, structurele of overeenkomstige aard, dient de werkgever:

a) de betrokken werknemersvertegenwoordigers tijdig ter zake dienende inlichtingen te verschaffen, met vermelding van de redenen voor de voorgenomen beëindigingen, het aantal en de categorieën werknemers die daar waarschijnlijk door zullen worden getroffen en de periode waarin, naar wordt voorzien, de beëindigingen zullen worden geëffectueerd.

b) de betrokken werknemersvertegenwoordigers, in overeenstemming met de nationale wetgeving en de praktijk, zo vroeg mogelijk gelegenheid te geven voor overleg inzake te nemen maatregelen ter voorkoming of beperking van de beëindigingen en inzake maatregelen om de ongunstige gevolgen van iedere beëindiging voor de betrokken werknemers te verminderen, zoals het vinden van ander werk.

2. De toepasselijkheid van het eerste lid van dit artikel kan door de middelen van tenuitvoerlegging genoemd in artikel 1 van dit Verdrag worden beperkt tot gevallen waarin het aantal werknemers waarvan beëindiging van het dienstverband wordt overwogen, ten minste een bepaald aantal of percentage van het personeelsbestand bedraagt.

3. De in dit artikel genoemde „werknemersvertegenwoordigers” zijn de werknemersvertegenwoordigers die als zodanig zijn erkend door de nationale wetgeving of de praktijk, overeenkomstig het Verdrag inzake de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971.

ONDERDEEL B. KENNISGEVING AAN DE BEVOEGDE AUTORITEIT

Artikel 14

1. Wanneer de werkgever beëindigingen om redenen van economische, technologische, structurele of overeenkomstige aard overweegt, dient deze, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, de bevoegde autoriteit daarvan zo vroeg mogelijk in kennis te stellen en daarbij de ter zake dienende inlichtingen te verschaffen, waaronder een schriftelijke uiteenzetting van de redenen voor de beëindigingen, het aantal en de categorieën werknemers die daar waarschijnlijk door zullen worden getroffen en de periode waarin, naar wordt voorzien, tot de beëindiging zal worden overgegaan.

2. Nationale wetgeving kan de toepassing van het eerste lid van dit artikel beperken tot gevallen waarin het aantal werknemers, waarvan beëindiging van het dienstverband wordt overwogen, ten minste een bepaald aantal of percentage van het personeelsbestand bedraagt.

3. De werkgever dient alvorens tot de beëindigingen over te gaan, de bevoegde autoriteit met inachtneming van een minimumtermijn in kennis te stellen van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde beëindigingen; de termijn dient door de nationale wetgeving te worden vastgesteld.

DEEL IV. SLOTBEPALINGEN

Artikel 15

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau medegedeeld en door hem geregistreerd.

Artikel 16

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtiging door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 17

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag in

werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar als bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar onder de voorwaarden, voorzien in dit artikel.

Artikel 18

1. De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 19

De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie in overeenstemming met het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 20

De Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 21

1. Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:

a) bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende

herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 17 hierboven, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden.

b) met ingang van de datum waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, kan dit Verdrag niet langer door de Leden worden bekrachtigd.

2. Dit Verdrag blijft echter in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

Artikel 22

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar achtenzestigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de drieëntwintigste juni 1982.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de drieëntwintigste juni 1982.

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) A. GRADOS BERTORINI

De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau,

(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

D. PARLEMENT

Het Verdrag behoeft ingevolge artikel 91, eerste lid, van de Grondwet de goedkeuring van de Staten-Generaal alvorens het Koninkrijk aan het Verdrag kan worden gebonden.

E. BEKRACHTIGING

In overeenstemming met artikel 15 van het Verdrag heeft de volgende Staat een akte van bekrachtiging bij de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau nedergelegd:

Zweden 20 januari 1983

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zullen ingevolge artikel 16, tweede lid, in werking treden twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden zijn geregistreerd door de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau.

J. GEGEVENS

De Algemene Conferentie heeft op 22 juni 1982 tijdens haar achtenzestigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling 166 betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever. De tekst, alsmede de vertaling in het Nederlands, van deze Aanbeveling luidt als volgt:

Recommendation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer

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

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 a Recommendation supplementing the Termination of Employment Convention, 1982;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Recommendation, which may be cited as the Termination of Employment Recommendation, 1982:

I. METHODS OF IMPLEMENTATION, SCOPE AND DEFINITIONS

1. The provisions of this Recommendation may be applied by national laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards or court decisions or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

2. (1) This Recommendation 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 Recommendation:

(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) 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 Recommendation or certain provisions thereof categories of employed

Recommandation concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le licenciement, 1982,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le licenciement, 1982:

I. METHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions propres à chaque pays.

2. (1) La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

(2) Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente recommandation les catégories suivantes de travailleurs salariés:

a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;

b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celles-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;

c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

(3) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions

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 Recommendation.

(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 Recommendation 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.

3. (1) Adequate safeguards should 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 the Termination of Employment Convention, 1982, and this Recommendation.

(2) To this end, for example, provision may be made for one or more of the following:

(a) limiting recourse to contracts for a specified period of time to cases in which, owing either to the nature of the work to be effected or to the circumstances under which it is to be effected or to the interests of the worker, the employment relationship cannot be of indeterminate duration;

(b) deeming contracts for a specified period of time, other than in the cases referred to in clause (a) of this subparagraph, to be contracts of employment of indeterminate duration;

(c) deeming contracts for a specified period of time, when renewed on one or more occasions, other than in the cases mentioned in clause (a) of this subparagraph, to be contracts of employment of indeterminate duration;

4. For the purpose of this Recommendation the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

II. STANDARDS OF GENERAL APPLICATION

Justification for Termination

5. In addition to the grounds referred to in Article 5 of the Termination of Employment Convention, 1982, the following should not constitute valid reasons for termination:

(a) age, subject to national law and practice regarding retirement;

certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la recommandation.

(4) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

3. (1) Des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la convention sur le licenciement, 1982, et de la présente recommandation devraient être prévues.

(2) A cette fin, l'une ou plusieurs des mesures suivantes pourraient, par exemple, être prévues:

a) restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée;

b) assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe, à des contrats de travail de durée indéterminée;

c) assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe.

4. Aux fins de la présente recommandation, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

II. NORMES D'APPLICATION GENERALE

Justification du licenciement

5. Outre les cas prévus à l'article 5 de la convention sur le licenciement, 1982, ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciement:

a) l'âge, sous réserve de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne la retraite;

(b) absence from work due to compulsory military service or other civic obligations, in accordance with national law and practice.

6. (1) Temporary absence from work because of illness or injury should not constitute a valid reason for termination.

(2) The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification should be required and possible limitations to the application of subparagraph (1) of this Paragraph should be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

Procedure Prior to or at the Time of Termination

7. The employment of a worker should not be terminated for misconduct of a kind that under national law or practice would justify termination only if repeated on one or more occasions, unless the employer has given the worker appropriate written warning.

8. The employment of a worker should not be terminated for unsatisfactory performance, unless the employer has given the worker appropriate instructions and written warning and the worker continues to perform his duties unsatisfactorily after a reasonable period of time for improvement has elapsed.

9. A worker should be entitled to be assisted by another person when defending himself, in accordance with Article 7 of the Termination of Employment Convention, 1982, against allegations regarding his conduct or performance liable to result in the termination of his employment; this right may be specified by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

10. The employer should be deemed to have waived his right to terminate the employment of a worker for misconduct if he has failed to do so within a reasonable period of time after he has knowledge of the misconduct.

11. The employer may consult workers' representatives before a final decision is taken on individual cases of termination of employment.

12. The employer should notify a worker in writing of a decision to terminate his employment.

13. (1) A worker who has been notified of termination of employment or whose employment has been terminated should be entitled to receive,

b) l'absence du travail due au service militaire obligatoire ou à d'autres obligations civiles, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6. (1) L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devrait pas constituer une raison valable de licenciement.

(2) La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical serait requis et les limitations possibles dans l'application des dispositions du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe devraient être déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Procédure à suivre avant la licenciement ou au moment de celui-ci

7. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour une faute qui, aux termes de la législation ou de la pratique nationales, ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou à plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié.

8. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour insuffisance professionnelle, à moins que l'employeur ne lui ait donné les instructions appropriées et ne l'ait dûment averti par écrit et que le travailleur continue à ne pas s'acquitter de son travail de manière satisfaisante après l'expiration d'un délai raisonnable qui devrait lui permettre d'y parvenir.

9. Un travailleur devrait avoir le droit d'être assisté par une autre personne lorsqu'il se défend, comme le prévoit l'article 7 de la convention sur le licenciement, 1982, contre des allégations relatives à sa conduite ou à son travail qui sont susceptibles d'entraîner son licenciement; ce droit pourrait être précisé par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

10. L'employeur devrait être censé avoir renoncé à son droit de licencier un travailleur pour faute s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable après avoir eu connaissance de la faute en question.

11. L'employeur pourrait consulter les représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive sur les cas individuels de licenciement.

12. L'employeur devrait notifier par écrit au travailleur sa décision de le licencier.

13. (1) Un travailleur auquel son licenciement a été notifié ou qui a été licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par

on request, a written statement from his employer of the reason or reasons for the termination.

(2) Subparagraph (1) of this Paragraph need not be applied in the case of collective termination for the reasons referred to in Articles 13 and 14 of the Termination of Employment Convention, 1982, if the procedure provided for therein is followed.

Procedure of Appeal against Termination

14. Provision may be made for recourse to a procedure of conciliation before or during appeal proceedings against termination of employment.

15. Efforts should be made by public authorities, workers' representatives and organisations of workers to ensure that workers are fully informed of the possibilities of appeal at their disposal.

Time Off from Work during the Period of Notice

16. During the period of notice referred to in Article 11 of the Termination of Employment Convention, 1982, the worker should, for the purpose of seeking other employment, be entitled to a reasonable amount of time off without loss of pay, taken at times that are convenient to both parties.

Certificate of Employment

17. A worker whose employment has been terminated should be entitled to receive, on request, a certificate from the employer specifying only the dates of his engagement and termination of his employment and the type or types of work on which he was employed; nevertheless, and at the request of the worker, an evaluation of his conduct and performance may be given in this certificate or in a separate certificate.

Severance Allowance and Other Income Protection

18. (1) A worker whose employment has been terminated should be entitled, in accordance with national law and practice, to—

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which should 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

l'employeur une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement.

(2) La disposition du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait ne pas être appliquée en cas de licenciements collectifs pour les motifs mentionnés aux articles 13 et 14 de la convention sur le licenciement, 1982, si les procédures prévues dans ces articles sont suivies.

Procédure de recours contre le licenciement

14. Le recours à une procédure de conciliation avant ou pendant une procédure de recours contre un licenciement pourrait être prévu.

15. Des efforts devraient être entrepris par les pouvoirs publics, par les représentants des travailleurs et par les organisations de travailleurs pour faire en sorte que les travailleurs soient pleinement informés des possibilités de recours dont ils disposent.

Période de temps libre pendant le préavis

16. Pendant le préavis mentionné à l'article 11 de la convention sur le licenciement, 1982, le travailleur devrait avoir droit à des périodes de temps libre d'une durée raisonnable sans perte de salaire, prises à des moments convenant aux deux parties, afin qu'il puisse chercher un autre emploi.

Certificat de travail

17. Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur, un certificat indiquant seulement les dates de son entrée en service et de son départ ainsi que la nature du travail ou des travaux dont il était chargé; néanmoins, et à la demande du travailleur, une évaluation de sa conduite et de son travail pourrait être donnée dans ce même certificat ou dans un certificat distinct.

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

18. (1) Un travailleur licencié devrait avoir droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant serait fonction entre autres éléments de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seraient versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;

b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;

(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 subparagraph (1) (a) of this Paragraph solely because he is not receiving an unemployment benefit under subparagraph (1) (b).

(3) Provision may be made by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in subparagraph (1) (a) of this Paragraph in the event of termination for serious misconduct.

III. SUPPLEMENTARY PROVISIONS CONCERNING TERMINATIONS OF EMPLOYMENT FOR ECONOMIC, TECHNOLOGICAL, STRUCTURAL OR SIMILAR REASONS

19. (1) All parties concerned should seek to avert or minimise as far as possible termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, without prejudice to the efficient operation of the undertaking, establishment or service, and to mitigate the adverse effects of any termination of employment for these reasons on the worker or workers concerned.

(2) Where appropriate, the competent authority should assist the parties in seeking solutions to the problems raised by the terminations contemplated.

Consultations on Major Changes in the Undertaking

20.(1) When the employer contemplates the introduction of major changes in production, programme, organisation, structure or technology that are likely to entail terminations, the employer should consult the workers' representatives concerned as early as possible on, inter alia, the introduction of such changes, the effects they are likely to have and the measures for averting or mitigating the adverse effects of such changes.

(2) To enable the workers' representatives concerned to participate effectively in the consultations referred to in subparagraph (1) of this Paragraph, the employer should supply them in good time with all relevant information on the major changes contemplated and the effects they are likely to have.

(3) For the purposes of this Paragraph the term "the workers' representatives concerned" means the workers' representatives

c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

(2) Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit sousparagraphe.

(3) En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait être prévue par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

III. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ECONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

19. (1) Toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés.

(2) Lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés.

Consultations sur les changements importants affectant l'entreprise

20. (1) L'employeur qui envisage d'introduire, dans la production, le programme, l'organisation, la structure ou les techniques, des changements importants de nature à entraîner des licenciements devrait consulter les représentants des travailleurs intéressés aussi longtemps à l'avance que possible, notamment sur l'introduction de ces changements, les effets qu'ils sont susceptibles d'avoir et les mesures permettant de prévenir ou de limiter les effets défavorables de ces changements.

(2) Afin de permettre aux représentants de travailleurs intéressés de participer efficacement aux consultations mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, l'employeur devrait leur fournir en temps utile toutes les informations pertinentes sur les changements importants envisagés et sur les effets que ces changements sont susceptibles d'avoir.

(3) Aux fins du présent paragraphe, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs

recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers' Representatives Convention, 1971.

Measures to Avert or Minimise Termination

21. The measures which should be considered with a view to averting or minimising terminations of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature might include, inter alia, restriction of hiring, spreading the workforce reduction over a certain period of time to permit natural reduction of the workforce, internal transfers, training and retraining, voluntary early retirement with appropriate income protection, restriction of overtime and reduction of normal hours of work.

22. Where it is considered that a temporary reduction of normal hours of work would be likely to avert or minimise terminations of employment due to temporary economic difficulties, consideration should be given to partial compensation for loss of wages for the normal hours not worked, financed by methods appropriate under national law and practice.

Criteria for Selection for Termination

23. (1) The selection by the employer of workers whose employment is to be terminated for reasons of an economic, technological, structural or similar nature should be made according to criteria, established wherever possible in advance, which give due weight both to the interests of the undertaking, establishment or service and to the interests of the workers.

(2) These criteria, their order of priority and their relative weight, should be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

Priority of Rehiring

24. (1) Workers whose employment has been terminated for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, should be given a certain priority of rehiring if the employer again hires workers with comparable qualifications, subject to their having, within a given period from the time of their leaving, expressed a desire to be rehired.

(2) Such priority of rehiring may be limited to a specified period of time.

(3) The criteria for the priority of rehiring, the question of retention

reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Mesures permettant de prévenir ou de limiter les licenciements

21. Les mesures qui devraient être prises en considération afin de prévenir ou de limiter les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire pourraient comprendre notamment les restrictions de l'embauche, l'échelonnement de la réduction du personnel sur une certaine période afin de faire jouer la diminution naturelle des effectifs, les mutations internes, la formation et le recyclage, la retraite anticipée facultative avec une protection appropriée du revenu, la diminution des heures supplémentaires et la réduction de la durée normale du travail.

22. Lorsqu'il apparaît qu'une réduction temporaire de la durée normale du travail serait susceptible de prévenir ou de limiter les licenciements dus à des difficultés économiques temporaires, il conviendrait d'examiner la possibilité d'accorder, pour les heures normales non effectuées, une compensation partielle des pertes de salaire, financée selon des méthodes appropriées à la législation et à la pratique nationales.

Critères de désignation pour les licenciements

23. (1) La désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs.

(2) Ces critères, leur ordre de priorité et leur importance relative devraient être déterminés par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Priorité de réembauchage

24. (1) Les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition qu'ils en aient manifesté le désir dans un certain délai à compter de leur départ.

(2) Cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée.

(3) Les critères de priorité du réembauchage, la question du maintien

of rights – particularly seniority rights – in the event of rehiring, as well as the terms governing the wages of rehired workers, should be determined according to the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

Mitigating the Effects of Termination

25. (1) In the event of termination of employment for reasons of an *economic, technological, structural or similar nature*, the placement of the workers affected in suitable alternative employment as soon as possible, with training or retraining where appropriate, should be promoted by measures suitable to national circumstances, to be taken by the competent authority, where possible with the collaboration of the employer and the workers' representatives concerned.

(2) Where possible, the employer should assist the workers affected in the search for suitable alternative employment, for example through direct contacts with other employers.

(3) In assisting the workers affected in obtaining suitable alternative employment or training or retraining, regard may be had to the Human Resources Development Convention and Recommendation, 1975.

26. (1) With a view to mitigating the adverse effects of termination of employment for reasons of an *economic, technological, structural or similar nature*, consideration should be given to providing income protection during any course of training or retraining and partial or total reimbursement of expenses connected with training or retraining and with finding and taking up employment which requires a change of residence.

(2) The competent authority should consider providing financial resources to support in full or in part the measures referred to in subparagraph (1) of this Paragraph, in accordance with national law and practice.

IV. EFFECT ON EARLIER RECOMMENDATION

27. This Recommendation and the Termination of Employment Convention, 1982, supersede the Termination of Employment Recommendation, 1963.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation 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.

des droits, notamment d'ancienneté, en cas de réembauchage ainsi que les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés devraient être déterminés conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe I de la présente recommandation.

Atténuation des effets des licenciements

25. (1) En cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, le placement des travailleurs touchés dans d'autres emplois convenables dès que possible et, s'il y a lieu, après une période de formation ou de recyclage, devrait être encouragé par des mesures appropriées aux conditions nationales, qui seraient prises par l'autorité compétente avec la collaboration de l'employeur et des représentants des travailleurs intéressés lorsque cela est possible.

(2) Dans la mesure du possible, l'employeur devrait aider les travailleurs touchés par ces licenciements dans la recherche d'un autre emploi convenable, par exemple grâce à des contacts directs avec d'autres employeurs.

(3) En décidant de l'aide à fournir aux travailleurs touchés afin qu'ils obtiennent un autre emploi convenable ou bénéficient d'une formation ou d'un cours de recyclage, on pourrait tenir compte de la convention et de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

26. (1) Afin d'atténuer les effets défavorables des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, on devrait examiner la possibilité de fournir une protection du revenu pendant toute période de formation ou de recyclage et un remboursement partiel ou total des dépenses exposées pour la formation ou le recyclage et pour la recherche et la prise d'un emploi exigeant un changement de résidence.

(2) L'autorité compétente devrait prendre en considération la possibilité d'assurer des ressources financières permettant de supporter entièrement ou en partie les mesures mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. EFFET SUR LA RECOMMANDATION ANTÉRIEURE

27. La présente recommandation et la convention sur le licenciement, 1982, remplacent la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1982.

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

The President of the Conference

(sd.) A. GRADOS BERTORINI

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, cevingt-troisième jour de juin 1982:

Le Président de la Conférence,

(s.) A. GRADOS BERTORINI

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

Aanbeveling betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar achtenzestigste zitting op 2 juni 1982,

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Vastgesteld hebbende dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een Aanbeveling die het Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband, 1982, aanvult,

neemt heden, de tweeëntwintigste juni van het jaar negentienhonderd tweeëntachtig de volgende Aanbeveling aan, die kan worden aangehaald als de Aanbeveling betreffende de beëindiging van het dienstverband, 1982:

I. MIDDELEN VAN TENUITVOERLEGGING, REIKWIJDTE EN BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

1. De bepalingen van deze Aanbeveling kunnen worden toegepast door middel van nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, bedrijfsvoorschriften, scheidsrechterlijke uitspraken of rechterlijke beslissingen, of op enige andere met de nationale gebruiken verenigbare wijze, daarbij rekening houdend met de nationale omstandigheden.

2. 1) Deze Aanbeveling is van toepassing op alle takken van economische bedrijvigheid en op alle personen in dienstverband.

2) Een Lid kan de volgende categorieën in dienstverband zijnde personen van alle of van sommige bepalingen van deze Aanbeveling uitsluiten:

a) werknemers die een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor het uitvoeren van een bepaalde taak zijn aangegaan.

b) werknemers die een proefperiode doormaken of die nog niet de vereiste duur van de tewerkstelling hebben voltooid, op voorwaarde dat deze duur tevoren is vastgesteld en redelijk is.

c) werknemers die voor een korte periode als losse arbeiders zijn aangenomen.

3) Voor zover nodig kunnen door de bevoegde autoriteit of de daarvoor geëigende instellingen in een land maatregelen worden getroffen, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, daar waar deze bestaan, ten einde van de toepassing van deze Aanbeveling of zekere bepalingen daarvan categorieën werknemers uit te

sluiten wier arbeidsvoorwaarden worden bepaald door bijzondere regelingen, die als geheel een bescherming bieden die ten minste gelijkwaardig is aan de bescherming die krachtens deze Aanbeveling wordt geboden.

4) Voor zover nodig kunnen door de bevoegde autoriteit of de daarvoor geëigende instellingen in een land maatregelen worden getroffen, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, daar waar deze bestaan, ten einde van de toepassing van deze Aanbeveling of sommige bepalingen daarvan andere beperkte categorieën werknemers uit te sluiten ten aanzien van welke zich speciale problemen van ernstige aard voordoen gezien hun bijzondere arbeidsomstandigheden of de omvang of aard van de onderneming waar zij zijn tewerkgesteld.

3. 1) Er dienen voldoende waarborgen te worden geboden tegen het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur met de bedoeling de bescherming die voortvloeit uit het Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband, 1982, en deze Aanbeveling te ontlopen.

2) Daartoe zouden bij voorbeeld een of meer van de navolgende voorzieningen kunnen worden getroffen:

a) het beperken van het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde duur tot die gevallen waarin gezien de aard van de uit te voeren werkzaamheden, of de omstandigheden waaronder deze worden uitgevoerd, of het belang van de werknemer, het dienstverband niet van onbepaalde duur kan zijn;

b) overeenkomsten voor bepaalde duur, anders dan in de gevallen waarvan in letter (a) van dit lid sprake is, te beschouwen als arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur;

c) overeenkomsten voor bepaalde duur, wanneer deze een of meerdere malen zijn verlengd, anders dan in de gevallen waarvan in letter (a) van dit lid sprake is, te beschouwen als arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

4. Voor de toepassing van deze Aanbeveling wordt onder „beëindiging” en „beëindiging van het dienstverband” verstaan beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

II. NORMEN VOOR DE ALGEMENE TOEPASSING

Rechtvaardiging van de beëindiging

5. In aanvulling op de gevallen waarnaar in artikel 5 van het Verdrag betreffende beëindiging van het dienstverband, 1982, wordt verwezen, mogen de volgende punten geen geldige redenen voor beëindiging vormen:

a) leeftijd, afhankelijk van de nationale wetgeving en praktijk betreffende pensionering;

b) werkverzuim wegens militaire dienstplicht of andere burgerschapsplichten, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk.

6. 1) Tijdelijk werkverzuim wegens ziekte of ongeval mag geen geldige reden zijn voor beëindiging.

2) De definitie van hetgeen tijdelijk werkverzuim inhoudt, in hoeverre een medische verklaring vereist is en mogelijke beperkingen van de toepassing van het eerste lid van deze paragraaf, dienen te worden vastgesteld overeenkomstig de middelen van tenuitvoerlegging zoals genoemd in paragraaf 1 van deze Aanbeveling.

Te volgen procedure vóór of op het tijdstip van beëindiging

7. Het dienstverband van een werknemer mag niet worden beëindigd wegens zodanig wangedrag dat volgens de nationale wetgeving of praktijk beëindiging alleen gerechtvaardigd is indien het zich één of meer malen herhaalt, tenzij de werkgever de werknemer een schriftelijke waarschuwing ter zake heeft gegeven.

8. Het dienstverband van een werknemer mag niet worden beëindigd wegens onvoldoende uitvoering van zijn werk, tenzij de werkgever aan de werknemer ter zake aanwijzingen en een schriftelijke waarschuwing heeft gegeven en de werknemer voortgaat met het onvoldoende uitvoeren van zijn taken, nadat een redelijke termijn om tot verbetering te komen is verstreken.

9. Een werknemer dient het recht te hebben zich te laten bijstaan door een andere persoon wanneer hij zich, ingevolge artikel 7 van het Verdrag betreffende beëindiging van het dienstverband, 1982, verdedigt tegen aantijgingen ten aanzien van zijn gedrag of zijn werk die kunnen leiden tot beëindiging van zijn dienstverband; dit recht kan nader worden omschreven door de middelen van tenuitvoerlegging, genoemd in paragraaf 1 van deze Aanbeveling.

10. De werkgever wordt geacht van zijn recht tot beëindiging van het dienstverband van een werknemer wegens wangedrag te hebben afgezien indien hij zulks niet heeft gedaan binnen een redelijke termijn nadat dit wangedrag hem bekend was.

11. De werkgever kan de werknemersvertegenwoordigers raadplegen alvorens een definitieve beslissing over individuele gevallen van beëindiging van het dienstverband te nemen.

12. De werkgever dient een werknemer schriftelijk in kennis te stellen van een beslissing tot beëindiging van zijn dienstverband.

13. 1) Een werknemer aan wie de beëindiging van zijn dienstverband is aangezegd of wiens dienstverband is beëindigd zou het recht behoren te hebben op zijn verzoek van zijn werkgever een schriftelijke verklaring met de reden of redenen van de beëindiging te ontvangen.

2) Het eerste lid van deze paragraaf behoeft niet te worden toegepast in geval van collectieve beëindiging wegens de redenen genoemd in de artikelen 13 en 14 van het Verdrag betreffende beëindiging van het dienstverband, 1982, indien de in die artikelen voorziene procedure wordt gevolgd.

Beroepsprocedure tegen de beëindiging

14. Er kan een voorziening worden getroffen om een procedure aan te spannen tot schikking vóór of gedurende de beroepsprocedure tegen beëindiging van het dienstverband.

15. Overheidsinstanties, werknemersvertegenwoordigers en werknemersorganisaties dienen zich in te spannen om te trachten te verzekeren dat de werknemers volledig op de hoogte zijn van de mogelijkheden tot beroep die hun ter beschikking staan.

Vrijstelling van werk tijdens de opzegtermijn

16. Gedurende de opzegtermijn, waarnaar in artikel 11 van het Verdrag betreffende beëindiging van het dienstverband, 1982, wordt verwezen, behoort de werknemer, ten einde ander werk te kunnen zoeken, recht te hebben op een redelijke periode van vrije tijd met behoud van loon, opgenomen op een voor beide partijen aanvaardbaar tijdstip.

Getuigschrift

17. Een werknemer, wiens dienstverband is beëindigd behoort het recht te hebben, op zijn verzoek, van de werkgever een verklaring te ontvangen waarin slechts de data van zijn indiensttreding en van de beëindiging van zijn dienstverband zijn vermeld, alsmede de aard van het werk of van de werkzaamheden waarmede hij was belast; niettemin kan op verzoek van de werknemer een evaluatie van zijn gedrag en zijn taakuitoefening worden gegeven in dit of in een uitzonderlijk getuigschrift.

Uitkering bij beëindiging van het dienstverband en andere vormen van bescherming van het inkomen

18. 1) Een werknemer wiens dienstverband is beëindigd behoort, overeenkomstig de nationale wetgeving en de praktijk, recht te hebben op:

a) een ontslagvergoeding of andere soortgelijke uitkeringen waarvan het bedrag o.a. dient te zijn gebaseerd op de duur van het dienstverband en de hoogte van het loon; deze dienen rechtstreeks door de werkgever of door een fonds gevormd door bijdragen van de werkgevers, te worden uitgekeerd; of

b) uitkeringen ingevolge een werkloosheidsverzekering of werkloosheidsbijstand of andere vormen van sociale zekerheid, zoals ouderdoms- of invaliditeitspensioen, onder de normale voorwaarden waaraan dergelijke uitkeringen zijn onderworpen; of

c) een combinatie van een dergelijke vergoeding en uitkeringen.

2) Aan een werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden voor een werkloosheidsuitkering of -bijstand voortvloeiend uit een algemeen voorzieningssysteem, behoeft niet louter op grond van het feit dat hij geen werkloosheidsuitkering als bedoeld in het eerste lid, letter (b), ontvangt, enige bijstand of uitkering te worden verleend op grond van het eerste lid, letter (a), van deze paragraaf.

3) In geval van beëindiging wegens ernstig wangedrag, kan voor het verlies van het recht op een uitkering of bijstand, zoals vermeld in het eerste lid, letter (a), van deze paragraaf worden voorzien overeenkomstig de middelen van tenuitvoerlegging zoals bedoeld in de eerste paragraaf van deze Aanbeveling.

III. AANVULLENDE BEPALINGEN BETREFFENDE BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND WEGENS ECONOMISCHE, TECHNOLOGISCHE, STRUCTURELE OF SOORTGELIJKE REDENEN

19. 1) Alle betrokken partijen dienen te trachten beëindiging van het dienstverband om redenen van economische, technologische, structurele of dergelijke aard te voorkomen of zoveel mogelijk te beperken zonder daardoor schade toe te brengen aan het doeltreffend functioneren van de onderneming, de instelling of de dienst, en de nadelige gevolgen van iedere beëindiging van het dienstverband om deze redenen voor de betrokken werknemer of werknemers te verminderen.

2) Waar nodig, dient de bevoegde autoriteit de partijen te helpen bij het vinden van oplossingen voor de problemen die zijn ontstaan door de voorgenomen beëindigingen.

Raadpleging over belangrijke veranderingen in de onderneming

20. 1) Indien de werkgever voornemens is belangrijke veranderingen in de productie, het programma, de organisatie, de structuur of de technologie aan te brengen, welke veranderingen waarschijnlijk beëindigingen ten gevolge zullen hebben, dient de werkgever zo vroeg mogelijk de betrokken werknemersvertegenwoordigers te raadplegen over onder andere het invoeren van dergelijke veranderingen, de gevolgen die deze naar alle waarschijnlijkheid zullen hebben en de maatregelen ter voorkoming of vermindering van de nadelige gevolgen van dergelijke veranderingen.

2) Ten einde de betrokken werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen effectief aan het overleg als bedoeld in het eerste lid van deze

paragraaf deel te nemen, dient de werkgever hun tijdig alle ter zake dienende inlichtingen te verschaffen over de belangrijke voorgenomen veranderingen en de gevolgen die deze naar alle waarschijnlijkheid zullen hebben.

3) Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder „werknemers-vertegenwoordigers” verstaan de werknemersvertegenwoordigers die als zodanig zijn erkend door de nationale wetgeving of de praktijk, overeenkomstig het Verdrag inzake de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971.

Maatregelen ter voorkoming of beperking van beëindiging

21. De maatregelen die dienen te worden overwogen met het oog op het voorkomen of beperken van beëindiging van het dienstverband om redenen van economische, technologische, structurele of dergelijke aard kunnen onder andere omvatten beperking van indienstneming, spreiding van personeelsinkrimping over een bepaalde periode om een natuurlijke afvloeiing van personeel te verkrijgen, interne overplaatsingen, scholing en herscholing, vrijwillig vervroegde uitreding met een passende bescherming van het inkomen, vermindering van het aantal overuren en verkorting van de normale werktijden.

22. Indien het waarschijnlijk wordt geacht, dat een tijdelijke vermindering van de normale werktijd beëindigingen tengevolge van tijdelijke economische moeilijkheden zou kunnen voorkomen of beperken, dient te worden overwogen voor de normale niet gewerkte uren een gedeeltelijke compensatie van het gederfde loon te geven, die wordt gefinancierd op in de nationale wetgeving en praktijk passende wijze.

Criteria voor selectie bij beëindiging

23. 1) De selectie door de werkgever van werknemers wier dienstverband om redenen van economische, technologische, structurele of dergelijke aard moet worden beëindigd, dient volgens zoveel mogelijk van te voren vastgestelde criteria te geschieden, welke criteria naar behoren rekening dienen te houden zowel met de belangen van de onderneming, de instelling of de dienst als met die van de werknemers.

2) Deze criteria, hun mate van prioriteit en hun relatief belang dienen te worden bepaald door de middelen van tenuitvoerlegging vermeld in paragraaf I van deze Aanbeveling.

Prioriteit bij het weer in dienst nemen

24. 1) Aan werknemers wier dienstverband om redenen van economische, technologische, structurele of dergelijke aard is beëindigd, dient een zekere prioriteit te worden verleend bij het weer in dienst nemen indien de werkgever weer werknemers in dienst neemt met vergelijkbare

kwalificaties, op voorwaarde dat zij binnen een zekere periode vanaf het tijdstip van hun vertrek, de wens daartoe te kennen hebben gegeven.

2) Een dergelijke prioriteit van weer in dienst nemen kan tot een bepaalde periode beperkt worden.

3) De criteria voor prioriteit bij weer in dienst nemen, de kwestie van het behoud van rechten – met name die van anciënniteit – in het geval van weer in dienst nemen, alsmede de voorwaarden met betrekking tot de lonen van de weer in dienst genomen werknemers, dienen te worden vastgesteld in overeenstemming met de middelen van tenuitvoerlegging zoals vermeld in de eerste paragraaf van deze Aanbeveling.

Vermindering van de gevolgen van de beëindiging

25. 1) In geval van beëindiging van het dienstverband om redenen van economische, technologische, structurele of dergelijke aard, dient de zo spoedig mogelijke plaatsing van de betrokken werknemers in passende andere banen, waar passend na scholing of herscholing, te worden bevorderd door aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen, te nemen door de bevoegde autoriteit, waar mogelijk in samenwerking met de betrokken werkgever en de betrokken werknemersvertegenwoordigers.

2) Waar mogelijk dient de werkgever de betrokken werknemers behulpzaam te zijn bij het zoeken naar passend ander werk, bij voorbeeld door middel van het opnemen van rechtstreeks contact met andere werkgevers.

3) Bij het behulpzaam zijn van de betrokken werknemers bij het verkrijgen van passend ander werk of scholing of herscholing kan met het Verdrag en de Aanbeveling inzake de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen, 1975, rekening worden gehouden.

26. 1) Ten einde de ongunstige gevolgen van beëindiging van het dienstverband om redenen van economische, technologische, structurele of dergelijke aard te beperken, dient de verschaffing van inkomensbescherming gedurende de gehele scholings- of herscholingsperiode te worden overwogen en de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de uitgaven verbonden aan scholing of herscholing en het vinden en aanvaarden van het werk waarvoor verandering van woonplaats noodzakelijk is.

2) De bevoegde autoriteit dient de verschaffing van financiële middelen in overweging te nemen om geheel of gedeeltelijk de maatregelen, als vermeld in het eerste lid van deze paragraaf, te ondersteunen in overeenstemming met de nationale wetgeving en de praktijk.

IV. GEVOLG VOOR DE EERDERE AANBEVELING

27. Deze Aanbeveling en het Verdrag betreffende beëindiging van het dienstverband, 1982, vervangen de Aanbeveling beëindiging dienstverband, 1963.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van de Aanbeveling, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar achtenzestigste zitting, welke werd gehouden te Genève, en voor gesloten werd verklaard op de drieëntwintigste juni 1982.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de drieëntwintigste juni 1982.

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) A. GRADOS BERTORINI

De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau,

(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

Voor het op 28 juni 1919 te Versailles tot stand gekomen Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zie, laatstelijk, *Trb.* 1983, 162.

Van de op 26 juni 1963 te Genève tot stand gekomen Aanbeveling 119 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever zijn de tekst en de vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1966, 139.

Van het op 23 juni 1971 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (Verdrag nr. 135 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar zesenvijftigste zitting) zijn de tekst en de vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1971, 207. Zie ook *Trb.* 1976, 11.

Uitgegeven de zevende februari 1984.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

H. VAN DEN BROEK

