

## CONVENTIA CU PRIVIRE LA ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ DIN INIȚIATIVA PATRONULUI,

nr.158 din 22.06.82

(Publicată în ediția oficială „Tratate internaționale”, 1999, volumul 11, pag.266)

Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Organizației Internaționale a Muncii și întrunită la cea de-a șaiszeci și opta sesiune la 2 iunie 1982, și

luând în considerare standardele internaționale existente prevăzute de Recomandarea cu privire la încetarea raporturilor de muncă, 1963, și remarcând că din momentul adoptării Recomandării cu privire la încetarea raporturilor de muncă, 1963, au survenit dezvoltări semnificative în legislația și practica multor state membre în probleme vizate de această Recomandare, și

luând în considerare faptul că aceste dezvoltări au făcut necesară adoptarea de noi standarde internaționale în acest domeniu, acordând atenție în special problemelor serioase din domeniu determinate de dificultățile economice și schimbările tehnologice care au survenit în multe state în ultimii ani,

hotărând asupra adoptării anumitor propuneri cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, acesta fiind cel de-al cincilea punct pe ordinea de zi, și

stabilind că aceste acorduri vor lua forma unei Convenții internaționale;

adoptă în cea de-a douăzecia zi a lunii iunie anul una mie nouă sute optzeci și doi următoarea Convenție care va fi numită Convenția cu privire la încetarea raporturilor de munca, 1982:

### Partea I-a

#### Metode de implementare, domeniu și definiții

##### Articolul 1

Dispozițiile prezentei Convenții, în măsura în care nu vor fi aplicate prin intermediul acordurilor colective, hotărârilor arbitrale sau hotărârilor instanțelor judecătorești sau prin alte moduri în conformitate cu practica națională, vor fi aplicate prin legi și alte reglementari.

##### Articolul 2

1. Prezenta Convenție se va aplica în toate domeniile activității economice și pentru toți angajații.

2. Un stat membru poate exclude toate sau unele categorii de angajați de sub incidența dispozițiilor prezentei Convenții:

a) muncitori angajați în baza unui contract de muncă cu durată determinată sau pentru o anumită activitate;

b) muncitori angajați pe o perioadă de probă sau o perioadă de calificare stabilite dinainte și având o durată rezonabilă;

c) muncitori angajați pentru munci ocazionale pe termen scurt.

3. Garanții adecvate vor fi acordate contra contestațiilor împotriva contractelor de muncă pentru o durată de timp determinată, scopul cărora este evitarea protecției acordate în temeiul prezentei Convenții.

4. În măsura necesară, autoritatea competentă sau mecanismul corespunzător al unui stat va lua măsuri după consultarea organizațiilor patronatului și lucratori vizați, în cazul în care există, pentru a exclude de la aplicarea prezentei Convenții sau a anumitor dispoziții ale acesteia a categoriilor de angajați ale căror termene și condiții de angajare în muncă sunt reglementate de acorduri speciale care, în ansamblu, asigură protecție cel puțin echivalentă cu protecția acordată în temeiul prezentei Convenții.

5. În măsura necesară, autoritatea competentă sau mecanismul corespunzător al unui stat va lua măsuri, după consultarea organizațiilor patronatului și lucratori vizați, în cazul în care există, pentru a exclude de la aplicarea prezentei Convenții sau a anumitor dispoziții ale acesteia alte categorii limitate de angajați în legătură cu care apar probleme speciale de natură substanțială, luând în considerare condițiile specifice de angajare a lucratorilor vizați sau dimensiunile întreprinderii care îi angajează în muncă.

6. Fiecare stat membru care ratifică prezenta Convenție va arăta, în primul său raport despre aplicarea Convenției înaintat în temeiul articolului 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, toate categoriile care pot fi exceptate în temeiul paragrafelor 4 și 5 ale prezentului articol, arătând motivele acestei exceptări și va explica în următoarele rapoarte poziția legislației și practicii sale față de categoriile exceptate, precum și măsura în care sunt aplicate dispozițiile Convenției cu privire la aceste categorii.

### Articolul 3

În scopurile prezentei Convenții, termenii, încetarea și încetarea raporturilor de muncă semnifică încetarea raporturilor de munca din inițiativa patronului.

## Partea a II-a

### Standarde de aplicare generală

#### Diviziunea A. Justificarea încetării

### Articolul 4

Raporturile de muncă ale unui lucrator nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului său bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

### Articolul 5

Nu vor constitui inter alia motive valabile pentru încetare următoarele:

a) calitatea de membru al unui sindicat sau participarea la activități ale sindicatului în afara orelor de muncă sau în cadrul orelor de muncă dar cu consimțământul patronului;

b) faptul de a îndeplini funcția sau de a acționa ori de a fi acționat în calitatea juridică de reprezentant al lucrătorilor;

c) formularea unei plângeri sau participarea la proceduri împotriva unui patron implicând invocarea violării legilor și reglementărilor sau recursul la autoritățile administrative competente;

d) rasă, culoare, sex, statut matrimonial, obligații de familie, religie, convingeri politice, origine națională sau socială;

e) absența de la locul de muncă în timpul concediului de maternitate.

#### Articolul 6

1. Absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei nu va constitui motiv valabil pentru încetare.

2. Definiția a ceea ce constituie absență temporară de la serviciu, măsura în care va fi necesar un certificat medical și limitările posibile la aplicarea paragrafului 1 al prezentului articol vor fi determinate în conformitate cu metodele de implementare prevăzute în art. 1 al prezentei Convenții.

#### Diviziunea B. Procedura prealabilă și concomitența încetării

#### Articolul 7

Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta din motive legate de conduita sau manifestările lucrătorului înainte de a i se oferi posibilitatea de a se apăra de afirmațiile acuzării, cu excepția cazului când patronul nu poate în mod rezonabil oferi această posibilitate.

#### Diviziunea C. Procedura de apel împotriva încetării

#### Articolul 8

1. Un lucrător care consideră că raporturile sale de muncă au încetat în mod nejustificat va fi îndreptățit să declare apel împotriva acestei încetări la un organ imparțial cum sunt instanța de judecată, tribunalul de muncă, completul de arbitri sau arbitrul.

2. În cazul în care încetarea a fost autorizată de o autoritate competentă, aplicarea paragrafului 1 al prezentului articol poate fi variată în funcție de legislația și practica națională.

3. Un lucrător poate fi considerat că a renunțat la dreptul său de apel împotriva încetării raporturilor de muncă dacă nu și-a exercitat dreptul în cadrul unei perioade rezonabile de timp de la momentul încetării.

#### Articolul 9

1. Organele arătate în articolul 8 al prezentei Convenții vor fi împuternicite să examineze motivele invocate pentru încetare, precum și alte circumstanțe ale cazului și să transmită o decizie prin care se pronunță cu privire la justificarea încetării.

2. Pentru ca lucrătorul să nu suporte de unul singur sarcina probei caracterului nejustificat al încetării, metodele de implementare prevăzute în art. 1 al prezentei Convenții vor asigura ambele sau una dintre următoarele posibilități:

a) sarcina probei existenței unui motiv valabil pentru încetare, așa cum aceasta este definită de art. 4 al prezentei Convenții, va fi în sarcina patronului;

b) organele prevăzute în art. 8 al prezentei Convenții vor fi împuternicite să ajungă la o concluzie referitoare la motivul încetării ținând cont de probele furnizate de părți și în conformitate cu procedurile prevăzute în legislația și practica națională.

3. În cazul încetării declarate din motive bazate pe cerințe operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului, organele prevăzute în art. 8 al prezentei Convenții vor fi împuternicite să stabilească dacă încetarea a intervenit în realitate din aceste motive, precum și măsura în care acestea vor fi împuternicite să decidă dacă aceste motive, sunt suficiente pentru a justifica încetarea prin metodele de implementare vizate în art. 1 al prezentei Convenții.

#### Articolul 10

În cazul în care organele vizate în art. 8 al prezentei Convenții consideră că încetarea este nejustificată și în cazul când nu sunt împuternicite sau nu o găsesc realizabilă în conformitate cu legislația și practica națională să declare încetarea nevalabilă și/sau să dispună sau să propună repunerea în drepturi a lucrătorului, organele vor fi împuternicite să dispună plata unei compensații corespunzătoare sau acordarea unei alte asemenea prestații considerate potrivite.

#### Diviziunea D. Termen de preaviz

#### Articolul 11

Unui lucrător ale cărui raporturi de muncă vor înceta va fi îndreptățit să i se acorde un termen de preaviz sau o compensație în lieu, cu excepția cazului când lucrătorului i se poate imputa o conduită grav necorespunzătoare natura căreia face nerezonabilă cererea de a continua raporturile de muncă ale acestuia în perioada de preaviz.

#### Diviziunea E. Prestații de plecare și alte mijloace de protecție a veniturilor

#### Articolul 12

1. Lucrătorul ale cărui raporturi de muncă au încetat va fi în drept să obțină, în conformitate cu legislația și practica națională:

a) alocație de plecare sau alte prestații de plecare cuantumul cărora va fi determinat inter alia în baza duratei serviciului și a nivelului salariilor sau va fi plătit direct de către patron sau dintr-un fond constituit din contribuțiile patronului; sau

b) beneficiile din ajutorul sau prestațiile de șomaj ori alte tipuri de ocrotire socială cum sunt alocațiile de vârstă sau de invaliditate, în condițiile obișnuite în care asemenea prestații sunt acordate; sau

c) o combinație a acestor alocații sau prestații.

2. Lucrătorului care nu întrunește condițiile de calificare pentru ajutorul sau prestația de șomaj din planul cu caracter general, nu i se va acorda nici o alocație sau prestație dintre cele prevăzute în paragraful 1, subparagraful a) al prezentului articol doar pentru că nu beneficiază de o prestație de șomaj în temeiul paragrafului 1, subparagraful b).

3. În cazul încetării pentru conduita grav necorespunzătoare, în metodicele de implementare vizate în art. 1 al prezentei Convenții pot fi introduse clauze referitoare la decăderea lucrătorului din dreptul la alocații și prestații dintre cele prevăzute în paragraful 1 subparagraful a) al prezentului articol.

### Partea III

Dispoziții suplimentare cu privire la încetarea raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare

#### Diviziunea A. Consultarea reprezentanților lucrătorilor

##### Articolul 13

1. În cazul în care intenționează să înceteze raporturile de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, patronul:

a) va furniza în timp util reprezentanților lucrătorilor vizați informația respectivă, inclusiv referitoare la motivele pentru încetarea respectivă, numărul și categoria lucrătorilor care ar putea fi afectați, precum și data la care urmează să înceteze în mod efectiv raporturile de muncă;

b) va oferi reprezentanților lucrătorilor vizați, în conformitate cu legislația și practica națională, cât de repede posibil, posibilitatea să fie consultați cu privire la măsurile ce trebuie luate pentru a evita sau a minimiza încetările și măsurile de atenuare a efectelor negative ale oricărei încetări asupra lucrătorilor vizați, așa cum sunt cele de a găsi posibilități alternative de angajare.

2. Aplicarea dispozițiilor paragrafului 1 al prezentului articol poate fi limitată de metodicele de implementare vizate în art. 1 al prezentei Convenții la cazurile în care numărul de lucrători față de care urmează să înceteze raporturile de muncă reprezintă cel puțin un număr sau procentaj specificat al forței de muncă.

3. În scopurile prezentului articol, termenul de reprezentanți ai lucrătorilor vizați semnifică reprezentanții lucrătorilor recunoscuți de către legislația și practica națională în conformitate cu Convenția cu privire la reprezentanții lucrătorilor.

#### Diviziunea B. Notificarea către autoritatea competentă

##### Articolul 14

1. În cazul în care patronul intenționează să înceteze, din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, el va notifica, în conformitate cu legislația și practica națională, autorității competente, cât de repede posibil, furnizând informație relevantă, inclusiv un raport o expunere în scris a motivelor încetării,

numărul și categoria de lucrători care ar putea fi afectați, precum și la durata în care încetarea va avea loc.

2. Legile și reglementările naționale pot limita aplicabilitatea paragrafului 1 al prezentului articol la cazurile în care numărul lucrătorilor, a căror încetare a raporturilor de muncă este propusă, reprezintă cel puțin un număr sau procentaj specificat al forței de muncă.

3. Patronul va notifica autorității competente încetarea vizată în paragraful 1 al prezentului articol, cu o durată minimă de timp înainte de a avea loc încetarea, această durată fiind specificată de legile și reglementările naționale.

#### Partea IV. DISPOZIȚII

##### Articolul 15

Ratificarea oficială a prezentei Convenții va fi comunicată pentru înregistrare Directorului General al Biroului Internațional al Muncii.

##### Articolul 16

1. Prezenta Convenție va angaja numai acele state membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror instrumente de ratificare au fost înregistrate de Directorul General.

2. Prezenta Convenție va intra în vigoare pentru orice alt stat membru la douăsprezece luni de la data când instrumentele de ratificare ale două state membre au fost înregistrate de Directorul General.

3. Drept urmare, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru orice alt stat membru la douăsprezece luni de la data înregistrării instrumentelor sale de ratificare.

##### Articolul 17

1. Statul membru care a ratificat prezenta Convenție o va putea denunța după expirarea a zece ani de la data la care Convenția a intrat în vigoare inițial, printr-un act comunicat pentru înregistrare Directorului General al Biroului Internațional al Muncii. Această denunțare nu va intra în vigoare decât după un an de la data înregistrării sale.

2. Fiecare Stat membru care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an de la data expirării termenului de zece ani menționat în paragraful precedent, nu și va exercita dreptul de a denunța stipulat în prezentul articol, va fi obligat pentru o nouă perioadă de zece ani și după aceea poate denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărui termen de zece ani în condițiile prevăzute de prezentul articol.

##### Articolul 18

1. Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor comunicate lui de către statele membre ale Organizației.

2. Notificând statelor membre ale Organizației înregistrările celei de-a doua ratificări comunicate, Directorul General va atenționa statele membre ale Organizației asupra datei la care Convenția va intra în vigoare.

## Articolul 19

Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretariatului General al Organizației Națiunilor Unite, pentru înregistrare în conformitate cu art. 102 al Cartei Organizației Națiunilor Unite, informații detaliate cu privire la toate ratificările și actele de denunțare înregistrate de către acesta, în conformitate cu dispozițiile articolelor precedente.

## Articolul 20

La momentul considerat necesar Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va înainta Adunării Generale un raport vizând aplicarea Convenției și va examina oportunitatea includerii problemei revizuirii acesteia, în tot sau în parte, pe ordinea de zi a Consiliului.

## Articolul 21

1. În cazul în care Conferința va adopta o nouă Convenție de revizuire a prezentei Convenții, în tot sau în parte, atunci, cu excepția cazului când Convenția ar dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii Convenții de revizuire va implica ipso jure denunțarea imediată a prezentei Convenții, fără a se ține seama de dispozițiile art. 17 de mai sus, în cazul în care și atunci când noua Convenție de revizuire va intra în vigoare;

b) de la data când va intra în vigoare noua Convenție de revizuire, prezenta Convenție va înceta să fie deschisă spre ratificare de către statele membre.

2. Prezenta Convenție va rămâne în vigoare, în orice caz în forma și conținutul actual, pentru acele state membre care au ratificat Convenția de revizuire.

## Articolul 22

Versiunile textului în limbile franceză și engleză au valoare egală.

Adoptată la Geneva la 22 iunie 1982.

Notă: Ratificata prin Hotărârea Parlamentului, nr.994-XIII din 15.10.96