

Regeringens proposition till Riksdagen med anledning av den konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ som antagits vid Internationella arbetskonferensen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition ingår ett förslag till godkännande av den konvention som Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog vid sin allmänna konferens, Internationella arbetskonferensen år 1982.

I konventionen (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ regleras de grunder som berättigar arbetsgivaren att säga upp arbetsförhållandet. Enligt konventionen kan arbetsförhållandet inte sägas upp om inte giltiga grunder föreligger. I konventionen uppräknas vissa orsaker som inte berättigar till uppsägning av ett anställningsavtal.

Konventionen behandlar dessutom de förfaranden som skall iakttas vid uppsägning och arbetstagarens besvär rätt. Arbetstagaren skall enligt konventionen ha rätt att försvara sig mot sådana anmärkningar som framförts och möj-

lighet att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ. Då ett anställningsavtal sägs upp skall arbetstagaren under vissa förutsättningar antingen ha rätt till skadestånd eller annan ersättning som anses lämplig.

Konventionen behandlar dessutom de förfaranden som skall iakttas när uppsägning sker av ekonomiska, teknologiska eller produktionsmässiga orsaker, samt de uppgifter som härvid skall lämnas till arbetstagarrepresentanter och myndigheter. Vidare behandlar konventionen förhandlingsskyldigheten. Det förutsätts att konventionens principer genomförs i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Finlands lagstiftning och praxis motsvarar bestämmelserna i konventionen och därför finns inte längre några legislativa hinder för godkännande av konventionen.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Ärendets beredning

Riksdagen behandlade redan 1983 konvention nr 158 på det sätt som artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens (ILO) stadga förutsätter och konstaterade att lagstiftningen och nationell praxis inte då motsvarade konventionen i den grad att den kunde ha ratificerats. I enlighet med Internationella arbetsorganisationens konvention nr 144 och förordningen om Finlands ILO-delegation (851/77) har delegationen omprövat möjlighe-

ten att ratificera denna konvention, som tidigare godkänts vid Internationella arbetskonferensen.

Finlands ILO-delegation har behandlat ärendet och förordar ratificering av konventionen.

2. Nuläget och konventionens betydelse

Konventionen antogs vid Internationella arbetskonferensen 1982. Den trädde i kraft inter-

nationellt de 23 november 1985. Konventionen har ratificerats av 14 medlemsstater. Av länderna i Västeuropa har Frankrike och Spanien ratificerat konventionen. Av de nordiska länderna har Sverige ratificerat konventionen 1983.

Riksdagen har tidigare behandlat konventionen på basis av Regeringens proposition (RP 218/1983 rd.). I Regeringens proposition konstaterades att stadgandena och bestämmelserna om statstjänstemännens och kommunalt anställdas rätt att kvarstå i tjänst inte i alla avseenden motsvarade konventionens bestämmelser varför det inte ansågs möjligt att ratificera konventionen.

Under de senaste åren har särskild uppmärks-

samhet fästs vid anställningstryggheten då det rättsskyddssystem som hänför sig till anställningsförhållandet har stor samhällelig betydelse, särskilt vid strukturomvandlingar inom arbetslivet och produktionen. En eventuell förlust av arbetsplatsen kan leda till ekonomiska svårigheter och också till sociala problem. Det är av stor betydelse både för arbetsgivaren och arbetstagaren att systemet med anställningstrygghet utvecklas så att det ökar arbetstagarens rättsskydd vid uppsägning utan grund. Således kan en ratificering av konventionen fortfarande anses viktig och aktuell.

DETALJMOTIVERING

1. Innehållet i konventionen

I konventionens del I ingår allmänna bestämmelser om tillämpningen och verkställigheten av konventionen samt definitioner på uttryck som använts i konventionen. Vidare ingår i denna del bestämmelser med stöd av vilka en konventionsstat kan begränsa konventionens tillämpningsområde för vissa kategorier av arbetstagare. Sådana kategorier är arbetstagare som är anställda på viss tid, arbetstagare som fullgör en prøvotid samt arbetstagare som anställts tillfälligt för en kort tid. Konventionen ger också möjligheter till specialarrangemang för sådana arbetstagarkategorier för vilka, med beaktande av helheten av arrangemang som skall iakttas, redan har uppnåtts en sådan nivå för anställningsskyddet som motsvarar konventionen eller för vilka tillämpningen av konventionen skulle förorsaka betydande problem på grund av arbetstagarnas särskilda arbetsförhållanden eller storleken eller arten av det företag där de är anställda. I fråga om sådana arbetstagarkategorier kan vid behov, efter att berörda arbetsmarknadsorganisationer har hörts, vidtas åtgärder för konstaterande av att dessa arbetstagarkategorier inte hör till konventionens tillämpningsområde. Eventuella undantag och

orsakerna till dessa skall anmälas till arbetsorganisationen i samband med den första rapport som enligt dess stadga skall ges om den ratificerade konventionen (artikel 2).

I del I i konventionen ingår även en bestämmelse enligt vilken en konventionsstat åläggs att förhindra att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarna genom konventionen (artikel 2 punkt 3).

I del II i konventionen (artiklarna 4—10) ingår bestämmelser om giltiga skäl för uppsägning och förfarandet vid uppsägning. Enligt huvudregeln får en arbetsgivare säga upp en arbetstagare endast om det finns ett giltigt skäl för uppsägning som beror av arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsynen till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen (artikel 4).

I konventionen uppräknas också som exempel sådana skäl som inte kan anses giltiga för uppsägning. Sådana är till exempel deltagande i facklig verksamhet, att någon kandiderar till eller har verkat som arbetstagarrepresentant, ras, hudfärg, civilstånd, familjeansvar, havandeskap, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, frånvaro från arbetet under moderskapsledighet eller

tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada. Inte heller är det giltigt skäl för uppsägning att någon har gett in klagomål mot en arbetsgivare (artiklarna 5 och 6).

Enligt artikel 7 i konventionen skall en arbetstagarare innan han sägs upp på grund av skäl som har att göra med hans uppförande eller fullgörande av arbetsuppgifter i regel beredas tillfälle att försvara sig mot de anmärkningar som framförts. De bestämmelser som gäller det egentliga förfarandet vid besvär ingår i artiklarna 8—10. Enligt dessa skall en arbetstagarare som anser sig ha blivit uppsagd utan giltigt skäl ha rätt att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ. En arbetstagarare kan anses ha avstått från sin rätt att få uppsägningen prövad om arbetstagararen inte har utnyttjat denna rätt inom rimlig tid efter uppsägningen (artikel 8). Prövningsorganet skall enligt konventionen ha behörighet att pröva de skäl som har angetts för uppsägningen och meddela ett beslut huruvida det fanns giltiga skäl för uppsägningen. För att inte arbetstagararen ensam skall ha bevisbördan för att det saknades giltiga skäl för uppsägningen förutsätts i konventionen att antingen arbetsgivaren skall ha bevisbördan för att giltigt skäl för uppsägningen föreligger eller att besvärsorganen skall ha rätt att ta ställning till skälen för uppsägningen med hänsyn till det bevismaterial som har lagts fram av parterna (artikel 9 punkterna 1 och 2).

Prövningsorganet skall också ha rätt att avgöra om uppsägningen faktiskt har vidtagits av skäl som hänför sig till arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar. Frågan om ett besvärsorgan har rätt att avgöra huruvida de skäl som hänför sig till verksamhetsförutsättningarna har varit tillräckliga som giltig grund för uppsägning skall enligt konventionen avgöras enligt nationell lagstiftning eller praxis (artikel 9 punkt 3).

Om prövningsorganet finner att uppsägningen inte är grundad på giltiga skäl skall det ha rätt att ålägga betalning av tillräcklig ersättning. Konventionen förutsätter inte att prövningsorganet skall ha rätt att ogiltigförklara uppsägningen eller att förordna eller föreslå att anställningsförhållandet återupprättas. Om en sådan möjlighet finns enligt konventionsstatens lagstiftning skall alternativet vara en möjlighet att ålägga betalning av lämplig ekonomisk ersättning eller sådan annan ersättning som

kan anses befogad i sådana fall då det inte anses möjligt att återupprätta arbetsförhållandet (artikel 10).

I konventionen finns en särskild bestämmelse om skälig uppsägningstid för arbetstagararen (artikel 11). En arbetsgivare har rätt att avvika från bestämmelserna om uppsägningstiden endast i sådana fall då arbetstagararens förfarande kan anses i den grad olämpligt att det skulle vara orimligt att begära av arbetsgivaren att låta anställningen fortsätta under uppsägningstiden.

Enligt artikel 12 i konventionen skall en uppsagd arbetstagarare i enlighet med nationell lagstiftning och praxis ha rätt till avgångsbidrag eller arbetslöshetsersättning till följd av arbetslöshet efter uppsägning.

I del III i konventionen behandlas de förfaranden som tillämpas när uppsägningen sker av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl. Enligt artikel 13 i konventionen skall arbetsgivaren när han överväger uppsägningar av ovan nämnda skäl i god tid informera arbetstagararnas representanter om saken. Sådana information är enligt konventionen antalet arbetstagarare och vilka kategorier arbetstagarare som kan komma att bli berörda liksom den tidsperiod under vilken uppsägningarna avses bli genomförda. Arbetsgivaren skall också så snart som möjligt ge de berörda arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, tillfälle till överläggningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att minimera de skadliga effekterna till följd av minskningen av arbetskraften. Konventionsstaten kan enligt nationell praxis begränsa dessa skyldigheter att gälla fall i vilka de arbetstagarare som kan komma att beröras av uppsägningen utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften.

Konventionsstaten förbinder sig på motsvarande sätt att se till att myndigheterna i så tidigt skede som möjligt varslas om planerade åtgärder för minskning av arbetskraften. I detta fall skall myndigheterna ges samma information som arbetstagarrepresentanterna. Även i detta avseende kan förpliktelsen begränsas på ovan angivet sätt (artikel 14).

I del IV i konventionen ingår sedvanliga bestämmelser om konventionens ikraftträdande och om uppsägning av konventionen (artiklarna 15—22).

2. Konventionens förhållande till finsk lagstiftning och praxis

De viktigaste stadgandena om anställningsskydd och förfaranden som skall iakttas vid genomförande av anställningsskyddet samt om konventionsområdet ingår i lagen om arbetsavtal (320/70), lagen om samarbete inom företag (725/78) och statstjänstemannalagen (755/86).

Stadgandena om grunderna för uppsägning, uppsägningstiden och skadeersättning i lagen om arbetsavtal kan i allmänna drag och till sakinnehåll anses motsvara bestämmelserna i konventionen. I kollektivavtalen ingår också stadganden om anställningsskydd.

Artikel 2 i konventionen ålägger en konventionsstat att förhindra tillämpningen av arbetsavtal som ingåtts på viss tid och vilkas syfte är att kringgå det skydd som konventionen ger. Enligt 2 § lagen om arbetsavtal kan arbetsavtal ingås för viss tid om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. I annat fall anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Artikel 4 i konventionen förutsätter att en arbetstagar inte får sägas upp om det inte finns ett giltigt skäl för uppsägningen. Enligt 37 § 2 mom. lagen om arbetsavtal får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal av något skäl som beror av arbetstagaren, om inte skälet är synnerligen vägande. Om uppsägningsskäl som avser ekonomin och produktionen stadgas i 37 a § lagen om arbetsavtal. Arbetsgivaren har rätt att säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om arbetet av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl har minskat mera än endast obetydligt och inte endast tillfälligt, och arbetstagaren med beaktande av hans yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter.

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har effektiviserat uppsägningsskydd. Enligt 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal kan dessas arbetsavtal uppsägas på åtgärd av arbetsgivaren endast om majoriteten av de arbetstagar, vilkas förtroendeman (fullmäktig) han är ger sitt samtycke därtill eller då arbetet helt upphör och annat sådant arbete inte kan anordnas,

som motsvarar hans yrkesskicklighet. Dessutom skall arbetsgivaren förutom samtycket ha särskilt vägande skäl för uppsägningen.

Enligt det avtal om förtroendemän som ingåtts mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund (AFC) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC) gäller uppsägningsskyddet även kandidater till uppdraget som huvudförtroendeman tre månader före valet. Dessutom skall bestämmelserna i avtalet för uppsägningsskyddets del tillämpas på arbetstagar som verkat som huvudförtroendeman sex månader efter det arbetstagar lämnat uppdraget. Om en förtroendemans arbetsavtal har sagts upp i strid mot förtroendemannaavtalet skall arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala minst 10 och högst 30 månaders lön. Motsvarande bestämmelser gäller även i förtroendemannaavtalen mellan AFC och Tjänstemannaorganisationernas Centralförbund (TOC)/Finska Industritjänstemannaförbundet; FFC och Finlands Tekniska Funktionsorganisationers Centralförbund (FTFC) samt Affärsarbetsgivarnas Centralförbund (AAC) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC), i förtroendemannaavtalet mellan AAC och TOC samt i förbindelsemannaavtalet mellan AAC och FTFC, som alla trädde i kraft de 1 mars 1990.

De exempel som nämns i konventionens artikel 5, punkterna b, c, och d, och den förteckning över exempel som nämns i lagen om arbetsavtal är inte till sitt innehåll till alla delar överensstämmande, men den allmänna förutsättningen för uppsägning som nämns i lagen om arbetsavtal, dvs. särskilt vägande skäl, täcker även de situationer som nämns i konventionen.

Möjligheten att få uppsägningsskälens lagens likhet prövad av domstol motsvarar bestämmelserna om prövningsförfarandet i artiklarna 8—10 i konventionen. En arbetstagar har rätt att väcka civilrättslig skadeståndstalan om han hänvisar till normerna om uppsägning i lagen. Om en arbetstagar hänvisar till kollektivavtalen hör ärendet till arbetsdomstolens befogenhet. I den lagstiftning som gäller utkomstskydd för arbetslösa och avgångsbidrag ingår de stadganden om tidigt ekonomiskt stöd vid arbetslöshet som konventionen förutsätter.

I 42 a § lagen om arbetsavtal ingår en till kollektivskyddet hänförlig norm om återanställning av uppsagd arbetstagar. Enligt stadgandet har en tidigare anställd förtursrätt till

sin gamla arbetsplats. Om en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal av andra skäl än sådana som beror av arbetstagaren och inom nio månader efter utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, skall arbetsgivaren fråga den lokala arbetskraftsmyndigheten om tidigare arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda dem arbete.

Till lagen om arbetsavtal har genom en lag (595/91) fogats ett nytt 3 a kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal. Stadgandena i detta kapitel gäller i regel alla situationer vid upphävande av arbetsavtal. Lagändringen trädde i kraft de 1 september 1991. I det nya 3 a kap. ingår stadganden om bl.a. förfarandet vid uppsägning och hävning av arbetsavtal, hörande av motparten, meddelande om grunderna för upphävande av arbetsavtal, tid för väckande av talan och ersättning. Syftet med reformen är att förbättra arbetstagarens rättskydd vid upphävande av arbetsavtal samt att förenkla och förtydliga systemet med anställningsskydd.

De nya stadgandena tillämpas vid uppsägning av arbetstagare av skäl som hänför sig till arbetstagarens person, uppsägning på grunder som avser ekonomin och produktionen och i samband med överlåtelse av rörelse liksom även vid hävning av arbetsavtal. Innan ett arbetsavtal upphävs skall arbetstagaren ges tillfälle att bli hörd om grunden för upphävandet. Arbetsgivaren skall meddela huvudpunkterna i fråga om uppsägnings- eller hävningsgrunderna, på arbetstagarens begäran skriftligen. En arbetstagare har rätt att vid ogrundat upphävande av arbetsavtal av skäl som hänför sig till arbetstagarens person i ersättning få lön för minst tre och högst 24 månader.

De stadganden i lagen om samarbete inom företag som gäller förhandlingsförfarandet motsvarar inte bestämmelserna i konventionens artikel 13 till den del att lagen gäller endast företag med minst 30 arbetstagare. Detta kan dock inte anses utgöra något hinder för godkännande av konventionen, då staten enligt konventionen kan begränsa tillämpningen av bestämmelserna enligt företagets storlek. På basis av förhandlingsföreskrifterna i kollektivavtalen förs dock förhandlingar oberoende av företagets storlek.

Enligt 7 § lagen om samarbete inom företag skall en arbetsgivare innan han av produk-

tionsorsaker eller ekonomiska skäl varslar om permitteringar och uppsägningar förhandla om saken med företrädare för de arbetstagare och funktionärer, som ärendet berör. Vidare stadgas i 11 § i lagen att vederbörande förhandlingsparter skall få de uppgifter som behövs för ärendets behandling innan förhandlingsförfarandet inleds.

Genom en ändring av lagen om samarbete inom företag (724/88) ökades antalet ärenden som hör till samarbetsförfarandet, bl.a. hör numera överlåtelse eller fusionering av en rörelse, överföringar till anställning på deltid, permitteringar och uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed till samarbetsförfarandet. De ärenden som hör till samarbetsförfarandet är till den del centrala och viktiga med tanke på arbetstagarnas anställningsskydd att förhandlingarna enligt de nya stadgandena skall inledas med en förhandlingsframställning. En förhandlingsframställning skall göras minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. I framställningen skall ingå klara uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. För förhandlingarna skall reserveras en bestämd minimitid. Vid förhandlingarna skall grunderna för arbetsgivarens åtgärder samt verkningarna av och alternativen för dessa behandlas.

Enligt 30 a § lagen om arbetsavtal skall förhandsmeddelande om permittering, då permitteringen berör minst tio personer, ges förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna, såvitt möjligt, senast tre månader före permitteringen. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitteringsorsak, dess beräknade begynnelse- och längd samt det beräknade antalet permitterade arbetstagare inom varje yrkesgrupp. Meddelande om permittering ges i regel arbetstagaren personligen. Meddelandet om permittering skall bringas förtroendemannen och, om permitteringen berör minst tio arbetstagare, även arbetskraftsmyndigheterna till kännedom. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse- och den tidsbestämda permitteringslängd samt i fråga om permittering tills vidare dess beräknade längd.

I det fall att en förhandlingsframställning som nämns i lagen om samarbete inom företag inbegriper åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, skall framställningen eller de

omständigheter som framgår därav meddelas Arbetskraftsmyndigheterna för kännedom då förhandlingarna inleds (7 b § lagen om samarbete inom företag). Även i 8 § sysselsättningslagen (275/88) stadgas om anmälningsskyldighet för arbetsgivarna i fråga om betydande ändringar i användningen av arbetskraft. Lika så ingår i kollektivavtalen bestämmelser om arbetsgivarens anmälningsskyldighet i uppsägningssituationer. Till denna del motsvarar Finlands lagstiftning och praxis tillsammans bestämmelserna i konventionen.

För statstjänstemännens del konstateras i den tidigare propositionen med anledning av konventionen (218/83 rd.) att det sannolikt efter revideringen av statstjänstemannalagen inte finns något hinder för ratificering av avtalet. Vid revideringen av statstjänstemannalagen togs konventionen uttryckligen i betraktande. Syftet med revideringen av lagstiftningen var också att förenhetliga lagstiftningen om olika anställningsförhållanden.

De stadganden om uppsägning som ingår i statstjänstemannalagen (755/86) finns i lagens 10 kap. I kapitlets stadganden definieras både grunderna för uppsägning och de orsaker som inte berättigar till uppsägning. Enligt 46 § lagen krävs det i regel ett särskilt skäl för uppsägning av en tjänsteman. Från dessa skäl har för vissa tjänstemäns del gjorts undantag i fall som nämns i 47 och 48 §§ i lagen.

Enligt 49 § lagen skall en tjänsteman innan han sägs upp beredas tillfälle att avge förklaring i saken. Detta gäller dock inte uppsägning om vilken republikens president fattar beslut. I lagens 17 kap. ingår stadganden om ändringsökande. En tjänsteman kan yrka på rättelse i beslutet om uppsägning hos tjänstemannanämnden. Rättelseyrkandet uppskjuter ikraftträdandet av uppsägningen till dess att uppsägningen har vunnit laga kraft. En tjänsteman har rätt att med undantag av vad som nämns i 86 § 3 mom. i lagen söka ändring i beslut som gäller uppsägning genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen som sista instans.

För kommunala tjänsteinnehavares del ingår bestämmelserna om upphävande av anställningsförhållande i tjänstestadgan. I kommunerna bestämmer kommunfullmäktige och i kommunalförbunden förbundsfullmäktige om innehållet i tjänstestadgan. Kommunerna eller kommunalförbunden är skyldiga att enligt lagen om förhandlingsrätt för innehavare av

kommunala tjänster höra organisationer som representerar kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt kommunallagen (953/76) är tjänstestadgan obligatorisk. I tjänstestadgan skall finnas föreskrifter om bl.a. antagande av kommunala tjänsteinnehavare och om tjänsteinnehavares avgång samt utöver gällande stadganden och kollektivavtal erforderliga bestämmelser om villkoren för tjänsteinnehavarnas anställningsförhållande (75 § kommunallagen). Tjänstestadgan gäller alla kommunala tjänsteinnehavare och i stadgan ingår olika slags föreskrifter som hänför sig till tjänsteinnehavarnas rättigheter och skyldigheter för sådana ärendes del om vilka inte har avtalats i tjänstekollektivavtalet. Kommunala arbetsmarknadsverket har rekommenderat en modell för tjänstestadgan. Modellen följs allmänt i kommuner och kommunalförbund.

Enligt modelltjänstestadgan skall för uppsägning av en kommunal tjänsteinnehavare finnas ett sakligt skäl som särskilt nämns i tjänstestadgan eller annat särskilt vägande skäl om baserar sig på synpunkter i anslutning till skötseln av tjänsten. Frånsett vissa undantag kan de grunder för uppsägning som nämns i tjänstestadgan jämställas med arbetstagarens uppsägningsskydd, som definieras i 37 § lagen om arbetsavtal. Enligt allmänna kommunalrättsliga principer skall indragandet av en tjänst grunda sig på sakliga skäl.

Uppsägningen skall göras skriftligen med iakttagande av uppsägningstiden och tjänsteinnehavaren skall beredas tillfälle att bli hörd innan arbetsgivaren verkställer uppsägningen. I ett uppsägningsbeslut och beslut om indragning av en tjänst får tjänsteinnehavaren söka ändring i förvaltningsrättslig ordning, hos högsta förvaltningsdomstolen som sista rättsinstans. Om det inte har funnits sådana grunder för uppsägning av tjänsteinnehavaren som nämns i tjänstestadgan upphävs kommunens eller kommunalförbundets uppsägningsbeslut och återupprättas tjänsteförhållandet (kontinuitetsprincipen). Enligt rättspraxis får tjänsteinnehavaren lön även under frånvaro som föranleds av uppsägningen.

Under de senaste åren har i tjänstestadgan tagits in de reformer som genom lagstiftning har kommit att gälla för personer i arbetsavtalsförhållande t.ex. ändringar som gäller uppsägningstiden. Även om regleringen av uppsägningen av kommunala tjänsteinnehavare inte har genomförts med stadganden i lag kan det

förfarande som tillämpas vid uppgörande av tjänstekollektivavtal numera tillämpas även vid bestämmande av uppsägningsgrunderna. Lika så förstärker kontinuitetsprincipen i tjänsteförhållandet tjänsteinnehavarnas anställningskydd i fråga om olagliga uppsägningar. På basis av en allmän bedömning kan det konstateras att förutsättningar för ratificering av konventionen föreligger även för kommunala tjänsteinnehavares del.

3. Utlåtanden

ILO-delegationen har i samband med behandlingen av ärendet hört sakkunniga från finansministeriet, Kommunala arbetsmarknadsverket, AKAVA och Kunnallisten Työntekijäin ja Viranhaltijain Liitto (förbundet för kommunala arbetstagare och tjänsteinnehavare).

4. Ikraftträdande och uppsägning av konventionen

Konventionen, som antagits av Internationella arbetskonferensen, träder för den ratificerande statens del i kraft tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats vid Internationella arbetsbyrån.

En medlemsstat som har ratificerat konventionen kan säga upp ratifikationen sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen trädde i kraft. Efter det kan konventionen sägas upp vart tionde år.

I konvention nr 158 ingår inte några bestämmelser som strider mot gällande lagstiftning eller som förutsätter lagstiftningsåtgärder.

5. Behandling av konventionen i riksdagen

Med stöd av vad som anförts ovan och i enlighet med 33 § regeringsformen föreslås

att Riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens konvention nr 158 om uppsägning av anställningssavtal på arbetsgivarens initiativ, vilken antagits vid den 68 Internationella arbetskonferensen i Genève den 22 juni 1982.

Helsingfors den 20 september 1991

Republikens President
MAUNO KOIVISTO

Minister *Ilkka Kanerva*

(Svensk översättning)

Bilaga

**Konvention (nr 158) om uppsägning
av anställningsavtal på arbetsgivarens
initiativ**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 2 juni 1982 till sitt sextioåttonde sammanträde, och

som konstaterar förekomsten av de internationella normer som ingår i 1963 års rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal, och

som konstaterar att, sedan 1963 års rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal antogs, en betydelsefull utveckling har ägt rum i många medlemsstaters lagstiftning och praxis såvitt avser de frågor som behandlas i rekommendationen, och

som anser att nämnda utveckling motiverar att nya internationella normer antas i ämnet, i synnerhet med hänsyn till de allvarliga problem på området som har uppkommit till följd av ekonomiska svårigheter och teknologiska förändringar som på senare år har inträffat i många länder,

som har beslutet att anta vissa förslag i fråga om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, vilken fråga är den femte punkten på dagordningen för sammanträdet, och

som har beslutat att dessa förslag skall få formen av en internationell konvention,

antar denna dag, den 22 juni år nittonhund-
raåttio två, följande konvention, som benämns
1982 års konvention om uppsägning av anställ-
ningsavtal.

**Convention (No. 158) 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:

*Del I. Tillämpningsmetoder, tillämpningsområde
och definitioner*

Artikel 1

Bestämmelserna i denna konvention skall genomföras genom lag eller annan författning i den mån det inte sker genom kollektivavtal, skiljedom eller domstolsbeslut eller på annat sätt som stämmer överens med nationell praxis.

Artikel 2

1. Denna konvention är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden och alla arbetstagare.

2. En medlemsstat får undanta följande kategorier av arbetstagare från tillämpning av alla eller vissa bestämmelser i konventionen:

a) arbetstagare som anställs för viss tid eller visst arbete;

b) arbetstagare som fullgör en provotid eller som tjänstgör under en kvalificeringstid före fast anställning, under förutsättning att provotiden eller kvalificeringstiden har bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet;

c) arbetstagare som anställs tillfälligt för en kort tid.

3. Det skall finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagar-na genom denna konvention.

4. I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpningen av denna konvention eller vissa bestämmelser däri undanta kategorier av arbetstagare, vilkas anställningsförhållanden och anställningsvillkor regleras på särskilda sätt som totalt sett erbjuder ett skydd som är minst likvärdigt med det skydd som ges i konventionen.

5. I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpningen av denna konvention eller vissa bestämmelser däri undanta andra begränsade kategorier av arbetstagare, beträffande vilka särskilda problem av väsentlig art uppkommer med hänsyn till de

*Partie I. Méthodes d'application, champ
d'application et définition*

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. Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines 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

berörda arbetstagarnas särskilda anställningsförhållanden eller storleken eller arten av det företag där de är anställda.

6. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i sin första rapport om tillämpningen av konventionen enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga förteckna alla kategorier av arbetstagare som kan ha undantagits enligt styckena 4 och 5 med angivande av skälen för sådana undantag, och skall i följande rapporter ange situationen i lagstiftning och praxis för de undantagna kategorierna, liksom i vilken omfattning konventionen tillämpas eller avses bli tillämpad i fråga om dessa kategorier.

Artikel 3

Vid tillämpningen av denna konvention avses med "uttrycken uppsägning" och "uppsägning av anställningsavtal" anställningens upphörande på arbetsgivarens initiativ.

Del II. Allmänt tillämpliga normer

Avdelning A. Giltigt skäl för uppsägning

Artikel 4

En arbetstagare får inte sägas upp annat än om det finns ett giltigt skäl för uppsägning som beror av arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsynen till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen.

Artikel 5

Bl.a. följande omständigheter skall inte utgöra giltigt skäl för uppsägning:

a) medlemskap i en facklig organisation eller deltagande i facklig verksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden;

b) att någon kandiderar till, utövar eller har utövat uppdrag som arbetstagarrepresentant;

c) att någon har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning, eller vänt sig till behörig myndighet;

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.

Partie II. Normes d'application générale

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) ras, hudfärg, kön, civilstånd, familjeansvar, havandeskap, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung;

e) frånvaro från arbetet under moderskapsledighet.

Artikel 6

1. Tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada skall inte utgöra giltigt skäl för uppsägning.

2. Innebörden av "tillfällig frånvaro från arbetet", i vilken omfattning frånvaron skall intygas av läkare, och tänkbara begränsningar av första tillämpningen av stycke 1, skall bestämas på sätt som anges i artikel 1.

Avdelning B. Förfarandet före eller vid uppsägning

Artikel 7

En arbetstagare får inte sägas upp från sin anställning av skäl som har att göra med arbetstagarens uppförande eller fullgörande av arbetsuppgifter utan att först ha beretts tillfälle att försvara sig mot de anmärkningar som framförts, med mindre det inte kan begäras av arbetsgivaren att arbetstagaren bereds ett sådant tillfälle.

Avdelning C. Rätt att få en uppsägning prövad

Artikel 8

1. En arbetstagare som anser sig ha blivit uppsagd utan giltigt skäl skall ha rätt att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ, såsom en domstol, en arbetsdomstol, en skiljenämnd eller en skiljedomare.

2. Om uppsägningen har godkänts av en behörig myndighet, får tillämpningen av stycke 1 anpassas till nationell lagstiftning och praxis.

3. En arbetstagare kan anses ha avstått från sin rätt att få uppsägningen prövad, om arbets-

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. Procédure à 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 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. Procédure 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

tagaren inte har utnyttjat denna rätt inom rimlig tid efter uppsägningen.

Artikel 9

1. De organ som avses i artikel 8 skall ha behörighet att pröva de skäl som har angetts för uppsägningen och de övriga omständigheterna i fallet och meddela ett beslut huruvida det fanns giltiga skäl för uppsägningen.

2. För att inte arbetstagaren ensam skall ha bevisbördan för att det saknades giltiga skäl för uppsägningen, skall de metoder för genomförandet av konventionen som anges i artikel 1 tillhandahålla endera eller båda av följande möjligheter:

a) arbetsgivaren skall ha bevisbördan för att giltigt skäl för uppsägning enligt artikel 4 föreligger;

b) de organ som nämns i artikel 8 skall ha rätt att ta ställning till skälen för uppsägningen med hänsyn till det bevismaterial som har lagts fram av parterna och enligt det förfarande som nationell lagstiftning och praxis anvisar.

3. I fall där en uppsägning påstås ha skett av hänsyn till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen, skall de organ som avses i artikel 8 ha befogenhet att avgöra huruvida uppsägningen faktiskt har vidtagits av de angivna skälen. I vilken utsträckning de också skall vara behöriga att avgöra om de angivna skälen är tillräckliga såsom giltig grund för uppsägning, skall fastställas på sätt som anges i artikel 1.

Artikel 10

Om de organ som avses i artikel 8 finner att uppsägningen inte är grundad på giltiga skäl, och om de inte är behöriga eller inte finner det lämpligt, enligt nationell lagstiftning eller praxis, att förklara uppsägningen ogiltig och/eller att ålägga eller förordna att arbetstagaren återinsätts, skall de vara behöriga att ålägga betalning av lämplig ekonomisk ersättning eller sådan annan ersättning som kan anses befogad.

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

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.

Avdelning D. Uppsägningstid

Artikel 11

En arbetstagare som skall sägas upp skall ha rätt till skälig uppsägningstid eller ersättning, utom när arbetstagaren har gjort sig skyldig till en allvarlig förseelse, dvs. en förseelse av sådan natur att det skulle vara orimlig att begära av arbetsgivaren att låta anställningen fortsätta under uppsägningstiden.

Avdelning E. Avgångsbidrag och annat inkomstskydd

Artikel 12

1. I enlighet med nationell lagstiftning och praxis skall en uppsagd arbetstagare ha rätt till —

a) avgångsbidrag eller liknande förmåner vilkas storlek skall baseras på bl.a. anställningstid och lönenivå och som skall betalas direkt av arbetsgivaren eller av en fond som har bildats genom arbetsgivaravgifter; eller

b) förmåner från arbetslöshetsförsäkring, arbetslöshetsersättning eller socialförsäkringsförmåner av annat slag, såsom ålders- eller invaliditetspension, på de normala villkor som sådana förmåner är underkastade; eller

c) en kombination av vederlag och förmåner.

2. En arbetstagare som inte uppfyller villkoren för arbetslöshetsförsäkring eller arbetslöshetsersättning i ett allmänt system härför behöver inte tillförsäkras bidrag eller förmåner som avses i punkten 1 (a) endast därför att arbetstagaren inte uppbär någon förmån enligt punkt 1 (b).

3. Föreskrifter får på sätt som anges i artikel 1 meddelas om förlust av rätt till bidrag eller förmåner som avses i punkten 1 (a) i denna artikel vid uppsägning på grund av allvarlig förseelse.

Section D. Préavis

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

Del III. Tilläggsbestämmelser när uppsägning sker av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl

Avdelning A. Samråd med företrädare för arbetstagarerna

Artikel 13

1. När en arbetsgivare överväger uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, skall arbetsgivaren:

a) i god tid informera arbetstagarernas representanter och därvid även ange skälen till de uppsägningar som övervägs, antalet och vilka kategorier arbetstagare som kan komma att bli berörda liksom den tidsperiod under vilken uppsägningarna avses bli genomförda;

b) så snart som möjligt ge de berörda arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, tillfälle till överläggningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att förhindra eller minska omfattningen av uppsägningarna och för att lindra de skadliga effekterna för berörda arbetstagare av eventuella uppsägningar, exempelvis att finna annan sysselsättning.

2. Tillämpligheten av stycke 1 får begränsas på sätt som anges i artikel 1 till fall i vilka de arbetstagare som kan komma att beröras av uppsägning utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften.

3. Vid tillämpningen av denna artikel betyder "berörda arbetstagarrepresentanter" de arbetstagarrepresentanter som erkänns som sådana i nationell lag eller praxis, i överensstämmelse med 1971 års konvention om arbetstagarernas representanter.

Avdelning B. Varsel till behörig myndighet

Artikel 14

1. När en arbetsgivare överväger uppsägning av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, skall arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, varsla behörig myndighet så snart som möjligt samt ge denna behövlig information och en skriftlig uppgift om skälen till uppsägningarna, det antal och de kategorier av arbetstagare som

Partie III. Dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires

Section A. Consultation des représentants 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 à l'autorité compétente

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 l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs

kan komma att beröras och den period under vilken uppsägningarna avses bli genomförda.

2. Nationell lagstiftning eller nationella bestämmelser får begränsa tillämpligheten av stycke 1 till fall då de arbetstagare som kan komma att beröras av uppsägning utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften.

3. Arbetsgivaren skall varsla behörig myndighet om uppsägningar som avses i stycke 1 en viss minsta tid innan uppsägningarna genomförs. Denna minsta tid skall anges i nationell lagstiftning eller bestämmelser.

Del IV. Avslutande bestämmelser

Artikel 15

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 16

1. Denna konvention är bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Konventionen träder i kraft tolv månader efter det att ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 17

1. En medlemsstat som ratificerar denna konvention kan, sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat konventionen och inte inom ett år efter utgången av den tioårsperiod som avses i punkt 1 gör bruk av sin uppsägningsrätt, är bunden för en ny period av tio år och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga

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 prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra

upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Artikel 18

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation i ordningen som generaldirektören har tagit emot, skall generaldirektören fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 19

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta Nationernas stadga, lämna Förenta Nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation och uppsägning som har registrerats hos generaldirektören enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 20

När Internationella arbetsbyråns styrelse anser det behövt, skall den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns skäl att på konferensens dagordning föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

Artikel 21

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen inte förskriver annat —

a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlemsstats ratifikation av den nya konventionen *ipso jure* innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 17 ovan:

b) skall, från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention inte längre kunna ratificeras av medlemsstaterna.

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. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konventionen varigenom den revideras.

Artikel 22

De engelska och franska versionerna av texten till denna konvention äger lika vitsord.

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.

