

172/2010 Z.z.

Oznámenie

Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 22. júna 1982 bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982.

Národná rada Slovenskej republiky s dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 1787 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky prednosť pred zákonmi.

Prezident Slovenskej republiky dohovor ratifikoval 3. februára 2010. Ratifikačná listina bola uložená 22. februára 2010 u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, depozitára dohovoru.

Dohovor nadobudol platnosť 23. novembra 1985 v súlade s článkom 16 ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 22. februára 2011 v súlade s článkom 16 ods. 3.

Dohovor 172/2010 Z.z.

(Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982)

Autor: Ministerstvo zahraničných vecí SR

Platnosť od: 30.4.2010

Účinnosť od: 23.11.1985 Dátum ratifikácie zmluvy: 3.2.2010

Uverejnené v Zbierke zákonov č. 71/2010 strana 498

OBLASŤ: Medzinárodné verejné právo

POZNÁMKA:

Dohovor nadobudne platnosť pre SR 22.2.2011

172/2010 Z.z.

DOHOVOR 158

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla na svojom šesťdesiatom ôsmom zasadnutí 2. júna 1982,

berúc na vedomie existujúce medzinárodné normy obsiahnuté v Odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z roku 1963,

berúc na vedomie, že od prijatia Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z roku 1963 nastal významný vývoj v práve a praxi mnohých členských štátov¹⁾ v otázkach, ktoré sú zahrnuté v uvedenom odporúčaní,

berúc do úvahy, že na základe tohto vývoja je vhodné prijať nové medzinárodné normy v tejto oblasti, najmä so zreteľom na závažné problémy na tomto úseku, vyplývajúce z hospodárskych problémov a technologických zmien, ktoré sa v posledných rokoch vyskytli v mnohých krajinách,

rozhodnúc prijať niektoré návrhy ohľadom skončenia zamestnania z podnetu zamestnávateľa, čo je piaty bod programu zasadnutia, a

určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru,

prijíma dvadsiateho druhého júna tisícdeväťstoosemdesiatdva tento dohovor, ktorý sa môže uvádzať aj ako Dohovor o skončení zamestnania z roku 1982:2)

Prvá časť **Spôsoby uplatňovania,** **rozsah a definície**

Článok 1

Ustanovenia tohto dohovoru sa vykonávajú zákonmi alebo predpismi, pokiaľ nie sú inak účinne vykonané prostredníctvom kolektívnych zmlúv, rozhodcovských rozhodnutí alebo súdnych rozhodnutí, alebo iným spôsobom, ako to môže byť v zhode s vnútroštátnou praxou.

Článok 2

1. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky odvetvia hospodárskej činnosti a na všetky zamestnané osoby.
2. Zo všetkých alebo z niektorých ustanovení tohto dohovoru člen môže vylúčiť tieto kategórie zamestnaných osôb:
 - a) pracovníkov³⁾ zamestnaných na základe zmluvy o zamestnaní na určitú dobu alebo na určitú úlohu,
 - b) pracovníkov zamestnaných v skúšobnej dobe alebo v čakateľskej dobe, ak sa tieto doby vopred určia a majú primeranú dĺžku,
 - c) pracovníkov zamestnaných príležitostne na krátku dobu.
3. Ustanovia sa dostatočné záruky, aby sa nepoužívali zmluvy o zamestnaní dohodnuté na určitú dobu na obchádzanie ochrany vyplývajúcej z tohto dohovoru.
4. Pokiaľ je to nevyhnutné, opatrenia na vylúčenie z aplikácie tohto dohovoru alebo určitých ustanovení tohto dohovoru na kategórie zamestnaných osôb, ktorých podmienky zamestnania sa spravujú osobitnými opatreniami, ktoré im ako celok zabezpečujú ochranu prinajmenšom rovnocennú s ochranou poskytovanou týmto dohovorom, možno prijať kompetentným úradom alebo prostredníctvom príslušného mechanizmu v krajine po konzultácii s dotknutými organizáciami zamestnávateľov a s dotknutými organizáciami pracovníkov, ak také existujú.
5. Pokiaľ je to nevyhnutné, opatrenia na vylúčenie z aplikácie tohto dohovoru alebo určitých ustanovení tohto dohovoru na iné vymedzené kategórie zamestnaných osôb, pri ktorých vznikajú osobitné, obzvlášť závažné problémy podstatnej povahy týkajúce sa osobitných podmienok zamestnania dotknutých pracovníkov alebo veľkosti alebo povahy podniku, ktorý ich zamestnáva, možno prijať kompetentným úradom alebo prostredníctvom príslušného mechanizmu v krajine po konzultácii s dotknutými organizáciami zamestnávateľov a s dotknutými organizáciami pracovníkov, ak také existujú.
6. Každý člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, uvedie v prvej správe o aplikácii dohovoru predloženej podľa čl. 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce⁴⁾ zoznam všetkých kategórií zamestnaných osôb, ktoré sa smeli vylúčiť podľa odsekov 4 a 5 tohto článku, s uvedením dôvodov takého vylúčenia a v následných správach uvedie stav svojho práva a praxe, pokiaľ ide o vylúčené kategórie zamestnaných osôb, a rozsah vylúčení, ktoré sa vykonali ohľadne takých kategórií, alebo navrhne, aby sa vykonali podľa dohovoru.

Článok 3

Na účely tohto dohovoru výrazy "skončenie" a "skončenie zamestnania" znamenajú skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa.

Druhá časť

Normy všeobecnej aplikácie

Oddiel A

Oprávnenie na skončenie zamestnania

Článok 4

Zamestnanie pracovníka sa neskončí, ak neexistuje platný dôvod na také skončenie, ktorý súvisí so schopnosťou alebo správaním pracovníka, alebo vyplýva z prevádzkových potrieb podniku, organizácie alebo služby.

Článok 5

Platnými dôvodmi na skončenie zamestnania nie je okrem iného

- a) členstvo v odboroch alebo účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času alebo so súhlasom zamestnávateľa v pracovnom čase,
- b) uchádzanie sa o funkciu alebo vykonávanie alebo predchádzajúce vykonávanie funkcie zástupcu pracovníkov,
- c) podanie sťažnosti alebo účasť na súdnom konaní proti zamestnávateľovi pre údajné porušenie zákonov alebo predpisov, alebo podanie opravného prostriedku na príslušné správne úrady,
- d) rasa, farba pleti, pohlavie, manželský stav, povinnosti k rodine, tehotenstvo, náboženstvo, politické názory, národný pôvod alebo sociálny pôvod,
- e) neprítomnosť v práci počas materskej dovolenky.

Článok 6

1. Dočasná neprítomnosť v práci pre chorobu alebo úraz nepredstavuje platný dôvod na skončenie zamestnania.
2. Vymedzenie toho, čo predstavuje dočasnú neprítomnosť v práci, jej rozsah, pri ktorej sa vyžaduje lekárske potvrdenie, a možné obmedzenia pri vykonávaní odseku 1 tohto článku sa určia v súlade so spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru.

Oddiel B

Postup pred skončením zamestnania alebo v čase skončenia zamestnania

Článok 7

Zamestnanie pracovníka sa neskončí z dôvodov súvisiacich s jeho správaním alebo vykonávanou prácou, ak sa mu predtým neposkytne možnosť brániť sa pred vznesenými obvineniami, s výnimkou, ak nemožno od zamestnávateľa dôvodne očakávať, že mu takúto možnosť poskytne.

Oddiel C

Postup pri odvolaní sa proti skončeniu zamestnania

Článok 8

1. Pracovník, ktorý sa domnieva, že jeho zamestnanie sa neoprávnené skončilo, má právo odvolať sa proti takému skončeniu zamestnania na nestranný orgán, ako je súd, pracovný súd, rozhodcovská komisia alebo rozhodca.
2. Ak skončenie zamestnania schválil príslušný úrad, aplikovanie odseku 1 tohto článku sa môže odchyľovať podľa vnútroštátneho práva a praxe.
3. Možno predpokladať, že pracovník sa vzdal svojho práva odvolať sa proti skončeniu svojho zamestnania, ak toto právo nevyužil v primeranej lehote po skončení zamestnania.

Článok 9

1. Orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru sú oprávnené preskúmať dôvody skončenia zamestnania a ďalšie okolnosti vzťahujúce sa na prípad a vydať rozhodnutie, či bolo skončenie zamestnania oprávnené.
2. Aby sám pracovník nemusel dokazovať, že skončenie zamestnania nebolo oprávnené, spôsoby uplatňovania uvedené v článku 1 tohto dohovoru ustanovia jednu alebo druhú, alebo obidve nasledujúce možnosti:
 - a) bremeno dokazovania existencie platného dôvodu na skončenie zamestnania, ako je definované v článku 4 tohto dohovoru, spočíva na zamestnávateľovi,
 - b) orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru sú oprávnené prijať záver o dôvode skončenia zamestnania s prihliadnutím na dôkazy, ktoré označili účastníci, a podľa postupov, ktoré ustanovuje vnútroštátne právo a prax.
3. V prípadoch skončenia zamestnania z dôvodov prevádzkových potrieb podniku, inštitúcie alebo služby orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru sú oprávnené určiť, či zamestnanie bolo skutočne skončené z týchto dôvodov, ale v rozsahu ich právomocí je tiež rozhodnúť, či sú tieto dôvody dostatočne oprávnené, aby sa skončenie zamestnania určilo spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru.

Článok 10

Ak orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru zistia, že skončenie zamestnania je neoprávnené, a ak nie sú oprávnené, alebo to nepovažujú za možné v súlade s vnútroštátnym právom a praxou vyhlásiť skončenie zamestnania za neplatné a/alebo nariadiť alebo navrhnúť opätovné zaradenie pracovníka na jeho pôvodné pracovisko, sú oprávnené nariadiť vyplatenie primeranej náhrady škody alebo také iné odškodnenie, aké možno považovať za primerané.

Oddiel D

Výpovedná doba

Článok 11

Pracovník, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na primeranú výpovednú dobu alebo na náhradu škody namiesto nej, okrem takého jeho závažného previnenia, pri ktorom nie je možné od zamestnávateľa odôvodnene požadovať, aby ho ďalej zamestnával počas výpovednej doby.

Oddiel E

Odstupné a iná ochrana príjmu

Článok 12

1. Pracovník, ktorého zamestnanie bolo skončené, má právo v súlade s vnútroštátnym právom a praxou na
 - a) odstupné alebo iné odchodné dávky, ktorých výška sa určí okrem iného s ohľadom na dĺžku zamestnania a výšku mzdy a ktoré vypláca priamo zamestnávateľ alebo sa vyplácajú prostredníctvom fondu, ktorý sa vytvoril z príspevkov zamestnávateľov, alebo
 - b) dávky z poistenia pre prípad nezamestnanosti alebo pomoci nezamestnaným alebo iné formy sociálneho zabezpečenia také, ako sú dávky v starobnom veku alebo v invalidite, podľa bežných podmienok, na základe ktorých sa tieto dávky poskytujú, alebo
 - c) kombináciu takého odstupného a dávok.
2. Pracovníkovi, ktorý nespĺňa rozhodné podmienky na dávky pre prípad poistenia v nezamestnanosti alebo pomoci nezamestnaným podľa systému všeobecného rozsahu úpravy, nemusí sa vyplatiť akékoľvek odstupné alebo dávka uvedená v odseku 1 písm. a) tohto článku výhradne preto, že nedostáva dávku v nezamestnanosti podľa odseku 1 písm. b) tohto článku.
3. V prípade skončenia zamestnania pre závažné previnenie možno spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru ustanoviť odňatie nároku na odstupné alebo dávky uvedené v odseku 1 písm. a) tohto článku.

Tretia časť

Dodatkové ustanovenia

o skončení zamestnaní z hospodárskych, technologických, štrukturálnych a obdobných dôvodov

Oddiel A

Konzultácie so zástupcami pracovníkov

Článok 13

1. Ak zamestnávateľ má v úmysle skončiť zamestnania z hospodárskych, technologických, štrukturálnych alebo podobných dôvodov,

a) včas poskytne dotknutým zástupcom pracovníkov príslušné dôležité informácie vrátane dôvodov predpokladaných skončení zamestnaní, počtu a kategórií pracovníkov, ktorých sa to bude týkať, a času, v ktorého priebehu sa zamýšľané skončenia zamestnaní majú vykonať,

b) poskytne v súlade s vnútroštátnym právom a praxou dotknutým zástupcom pracovníkov čo najskôr príležitosť na konzultácie o opatreniach, ktoré je potrebné vykonať, aby sa predišlo alebo minimalizovalo skončenie zamestnaní, a o opatreniach, ktoré majú zmierniť nepriaznivé dôsledky skončenia zamestnaní dotknutých pracovníkov, takých, ako je nájdenie inej možnosti zamestnania.

2. Použiteľnosť odseku 1 tohto článku možno obmedziť spôsobmi uplatňovania uvedenými v článku 1 tohto dohovoru na prípady, keď počet pracovníkov, u ktorých sa so skončením zamestnania počíta, je najmenej určitý počet alebo percento pracovnej sily.

3. Na účely tohto článku výraz "dotknutí zástupcovia pracovníkov" znamená zástupcov pracovníkov, ktorých za takýchto uznáva vnútroštátne právo alebo prax v zhode s Dohovorom o zástupcoch pracovníkov z roku 1971.

Oddiel B

Oznámenie príslušnému úradu

Článok 14

1. Ak má zamestnávateľ v úmysle skončiť zamestnania z hospodárskych, technologických, štrukturálnych alebo podobných dôvodov, oznámi to príslušnému úradu v najväčšom možnom predstihu v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, pritom poskytne príslušné informácie vrátane písomného vyjadrenia dôvodov skončenia zamestnaní, počtu a kategórií pracovníkov, na ktorých sa to vzťahuje, a obdobie, v priebehu ktorého sa zamýšľané skončenia zamestnaní vykonajú.

2. Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu obmedziť použiteľnosť odseku 1 tohto článku na prípady, keď počet pracovníkov, pri ktorých sa počíta so skončením zamestnania, je najmenej určitý počet alebo percento pracovnej sily.

3. Zamestnávateľ oznámi skončenie zamestnaní príslušnému úradu, ktorý je uvedený v odseku 1 tohto článku, v minimálnej lehote predtým, ako vykoná skončenie zamestnaní, a to v lehote určenej vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 15

Formálne ratifikácie tohto dohovoru sa oznámia generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce na registráciu.

Článok 16

1. Tento dohovor zaväzuje len tých členov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých ratifikáciu zaregistroval generálny riaditeľ.
2. Dohovor nadobudne platnosť po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikáciu dohovoru dvoma členmi.
3. Potom tento dohovor nadobudne platnosť pre ktoréhokoľvek člena po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď sa jeho ratifikácia zaregistrovala.

Článok 17

1. Člen, ktorý ratifikoval tento dohovor, môže ho vypovedať po uplynutí desiatich rokov odo dňa, keď dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, aktom oznámeným generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce, ktorý túto skutočnosť zaregistruje. Také vypovedanie nadobudne platnosť rok po dni jeho zaregistrovania.
2. Každý člen, ktorý ratifikoval tento dohovor a ktorý nevyužije právo vypovedať ho v priebehu roka nasledujúceho po uplynutí obdobia desiatich rokov uvedeného v predchádzajúcom odseku, bude viazaný dohovorom na ďalšie obdobie desiatich rokov a potom ho bude môcť vypovedať vždy po uplynutí každého desaťročného obdobia za podmienok uvedených v tomto článku.

Článok 18

1. Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi všetkým členom Medzinárodnej organizácie práce registráciu všetkých ratifikácií a vypovedaní, ktoré mu oznámili členovia organizácie.
2. Pri upovedomení členov organizácie o registrácii druhej ratifikácie, ktorá bola oznámená, generálny riaditeľ upozorní členov organizácie na dátum, od ktorého dohovor nadobudne platnosť.

Článok 19

Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi generálnemu tajomníkovi Organizácie Spojených národov na registráciu podľa článku 102 Charty Organizácie Spojených národov úplné podrobnosti o všetkých ratifikáciách a aktoch vypovedania, ktoré zaregistroval podľa ustanovení predchádzajúcich článkov.

Článok 20

Vždy, ak to Správna rada Medzinárodného úradu práce považuje za nevyhnutné, predloží generálnej konferencii správu o pôsobení tohto dohovoru a preverí vhodnosť zaradenia otázky jeho čiastočného alebo úplného revidovania do programu konferencie.

Článok 21

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor vcelku alebo čiastočne, potom, ak nový dohovor neustanoví inak,

- a) ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom má ipso iure⁵⁾ za následok bezprostredné vypovedanie tohto dohovoru bez ohľadu na ustanovenia článku 17, ak a keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť,
- b) odo dňa, keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť, tento dohovor prestane byť prístupný ratifikácii zo strany členov.

2. Tento dohovor ostane v každom prípade v platnosti v jeho terajšej forme a s terajším obsahom pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

Článok 22

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.

Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu šesťdesiateho ôsmeho zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve a bolo vyhlásené za skončené dvadsiateho tretieho júna 1982.

NA DÔKAZ TOHO sme pripojili svoje podpisy dvadsiateho tretieho júna 1982:

prezident konferencie
A. GRADOS BERTORINI

generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce
FRANCIS BLANCHARD

Text dohovoru, ako je tu uvedený, je kópiou presne zodpovedajúceho textu, ktorý podpísal prezident Medzinárodnej konferencie práce⁶⁾ a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

FRANCIS MAUPAIN v. r.
právny poradca Medzinárodného úradu práce

- 1) Členov Medzinárodnej organizácie práce.
- 2) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa vo väčšine prípadov popri úplnom názve dohovoru používa aj jeho skrátený názov.
- 3) Anglický text tohto dohovoru používa výraz "workers" - "pracovníci". Zákoník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov používa výraz "zamestnanci" a nepoužíva výraz "pracovníci". Na základe prijatých záverov výboru pre pracovný pomer na 91. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce v júni 2003 v Ženeve sa okrem iného uvádza v 1. odseku - výraz "zamestnanec" je právny výraz označujúci osobu, ktorá je zmluvnou stranou určitého druhu právneho vzťahu, ktorý sa bežne označuje ako pracovný pomer. Výraz "pracovník" je širší výraz, ktorý sa môže aplikovať na akéhokoľvek pracovníka bez ohľadu na to, či je, alebo nie je zamestnancom.
- 4) XIII. časť (čl. 387 až 427) Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými a združenými a Nemeckom a protokol (podpísané vo Versailles 28. júna 1919) - č. 217/1921 Sb. z. a n. v znení neskorších úprav.
- 5) Z moci dohovoru - ako vyplýva zo samotného dohovoru.
- 6) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa popri názve "Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce" používa aj skrátený názov "Medzinárodná konferencia práce".