

国 际 劳 工 大 会

第 166 号建议书

雇主主动终止雇佣建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1982 年 6 月 2 日在日内瓦举行其第 68 届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于雇主主动终止雇佣关系的提议，并

经决定这些提议应以建议书的形式补充 1982 年终止雇佣公约；

于一九八二年六月二十二日通过以下建议书，引用时得称之为“一九八二年终止雇佣建议书”：

第一部分 实施方法、范围和定义

1. 本建议书各条款得以国家法律或法规、集体协议、规章制度、仲裁裁决或法庭决定或以其他符合国情、与国家实践一致的方式实施。

2. (1)本建议书适用于所有经济活动部门和就业人员。

(2)成员国得将下列类别的就业人员排除在本公约所有或部分条款之外：

- (a) 为某一特定期限或特定任务而签署雇佣合同的工人；
- (b) 事先确定并在合理期限之内的实习期或就业试用期的工人；
- (c) 从事短期临时工作的工人。

(3)如有必要，国家主管当局或通过适当机构，在与有关雇主组织和工人组织(如存在此类组织)协商之后，采取措施，将某些类别的就业人员

排除在本建议书的全部或部分适用范围之外。他们的就业期限和条件是由特殊安排规定的，从整体上至少提供了相当于本建议书的保护。

(4)如有必要，国家主管当局或通过适当的机构，在与有关雇主组织和工人组织(如存在此类组织)协商之后，采取措施，将其他少数类别的就业人员排除在本建议书的全部或部分条款的适用范围之外，因有关工人的特殊就业条件，或雇佣他们的企业的规模或性质引起具有实质性的某些特殊问题。

3. (1)给予充分保障，制止故意避开 1982 年终止雇佣公约和本建议书所提供保护而炮制特定期限就业合同。

(2)为此，应就以下一点或几点制定条款：

- (a) 采用特定期限合同，应限于这类情况，即由于工作性质决定或在某种情况下应完成这项工作的原因，或因工人利益的缘故，雇佣关系不应是无限期的；
- (b) 除本小段(a)条提及的情况以外，应把特定期限的合同视作不定期的雇佣合同；
- (c) 除本小段(a)条提及的情况以外，应把特定期限的合同在续签一次或多次之后，视作不定期的雇佣合同。

4. 就本建议书而言，“解雇”和“终止雇佣”是指雇主主动终止雇佣关系。

第二部分 一般实施标准

解雇的理由

5. 除 1982 年终止雇佣公约第 5 条提及的理由，以下各点均不应构成解雇的正当理由：

- (a) 年龄，由国家法律或实践确定退休年龄；
- (b) 根据国家法律和实践，因服义务兵役或其他公民义务而缺勤。

6. (1)因病或伤而临时缺勤不应构成解雇的正当理由。

(2)应根据本建议书第 1 条所述实施方法来确定什么是构成临时缺勤的定义，什么程度需要医疗证明，以及实施本条第(1)分段可能受到的限制。

解雇之前或之时的程序

7. 不应以某种错误行为为由解雇工人，除非雇主已对该工人发出适当的书面警告，而他确实再次或屡次犯有根据国家法律或实践已经构成被解雇是有正当理由的同一错误行为。

8. 不应以工作表现不佳而解雇工人，除非雇主已给予工人适当的指导和书面警告，而该工人经过一段合理时期之后仍无改进，继续工作表现不佳。

9. 根据 1982 年终止雇佣公约第 7 条，工人在对他的行为或表现的指责会导致他被解雇时，有权请人为他辩护；这一权利可由本建议第 1 段提及的实施方法来确定。

10. 雇主在得知工人的错误行为之后，如在一段合理的时期内未解雇该工人，应被认为已放弃以他的错误行为为由解雇工人的权利。

11. 在作最后决定之前，雇主可就解雇工人的案件与工人代表协商。

12. 雇主应将终止雇佣的决定书面通知工人。

13. (1)被通知终止雇佣或已被解雇的工人，在其提出要求时，有权得到雇主关于解雇原因的书面说明。

(2)在根据 1982 年终止雇佣公约第 13 条和第 14 条提及的原因而集体解雇的情况下，如已按其程序办理，可不必执行本段第(1)小段的规定。

对解雇提出上诉的程序

14. 应制定条款，以便就终止雇佣问题提出上诉之前或在上诉过程中诉诸调解程序。

15. 政府当局、工人代表和工人组织应努力保证工人充分了解他们有上诉的权利。

通知期间内的工作缺席时间

16. 在 1982 年终止雇佣公约第 11 条提及的通知期间内，工人为谋求其他工作，应有权在不失去工资的条件下，利用对双方都方便的一定合理数量的工作缺席时间。

就业证明

17. 被解雇的工人，在提出要求时，应有权获得一份由雇主签发的，仅说明开始雇佣和解雇日期和他所从事的某种或多种工作的证明；然而，在该工人提出要求时，在该证明或另一证明中，应对他的行为和工作表现作出鉴定。

解雇补助和其他收入保护

18. (1)根据国家法律和实践，被解雇的工人有权享有：

- (a) 解雇补助或其他离职福利，其数额应特别根据工作年限和工资水平而定，并由雇主直接支付，或由雇主交纳费用的基金支付；或
- (b) 失业保险津贴，互助或其他形式的社会保障福利，诸如老年或残疾津贴。这些津贴是在正常情况下领取的；或
- (c) 此类补助和津贴合并使用。

(2)凡不具备条件享受一般范围内的失业保险或补助的工人，无须按照本条第 1 段(a)小段的提及的补助或津贴付给任何补助，仅仅是因为他不能根据第 1 段(b)小段的规定领取失业津贴。

(3)对于行为严重不检而被解雇的工人，他们丧失了享受本条第 1 段(a)小段提及的补助或津贴资格，应根据本建议书第 1 段提及的实施方法制定相应的条款。

第三部分 关于因经济、技术、结构 或类似原因而终止雇佣的补充条款

19. (1)在不损害企业、公司或服务机构有效运转的情况下，有关各方应尽量防止或减少因经济、技术、结构或类似性质的原因而终止雇佣，同时减轻因此类原因终止雇佣对有关工人的不利影响。

(2)适当时，主管当局应协助各方寻求解决计划解雇工人而引起的问题。

企业发生重大变化时的协商

20. (1)当雇主打算在生产、计划、组织、结构或技术方面采取的重大改革会导致解雇工人时，雇主应尽早与有关工人代表，特别就进行这类改革问题及它们会产生什么影响和采取哪些措施防止或减轻此类改革的不利影响等进行磋商。

(2)为使有关工人代表有效地参与本段(1)小段提及的协商，雇主应及时向他们提供关于计划中采取的重大改革及其影响的所有情况。

(3)就本段而言，“有关工人代表”一词是指由国家法律或实践承认的，与1971年工人代表公约一致的工人代表。

防止或减少解雇的措施

21. 在考虑防止或减少因经济、技术、结构或类似性质原因而解雇工人的措施时，应特别包括限制雇佣、在某一时间内逐步减少工人，使之自然减员、内部调配、培训和再培训、适当收入保护条件下的自愿提前退休、限制加班和缩减正常工时。

22. 当临时缩减正常工时可以防止或减少因暂时经济困难而解雇工人的情况时，应考虑对未工作的正常工时所造成的工资损失给予部分补偿。补偿应根据国家法律和实践，以适当方式提供费用。

选择解雇对象的标准

23. (1)雇主因经济、技术、结构或类似性质的原因选择将被解雇的工人时，应尽可能根据事先确定的标准，此类标准应权衡企业、公司或服务机构的利益和工人的利益。

(2)这些标准的轻重缓急应根据本建议书第 1 段提及的实施方法来确定。

再雇佣的优先权

24. (1)因经济、技术、结构和类似性质的原因被解雇的工人，如在他们离职的一定期限内曾经表示愿意被再雇佣，应在雇主再雇佣相同资格的工人时，有被再雇佣的一定优先权。

(2)此种被再雇佣的优先权得在一定期限之内。

(3)再雇佣优先权的标准，再雇佣时的保留权利问题，特别是年资权利，以及再雇佣工人的工资规定，应根据本建议书第 1 段提及的实施方法来确定。

减轻解雇的影响

25. (1)因经济、技术、结构或类似性质的原因终止雇佣时，主管当局，应在可能的情况下与雇主和有关工人代表合作，采取适合国情的措施，如果需要，为他们安排适当的培训或再培训，尽快为受影响的工人安排其他适当的工作。

(2)如有可能，雇主应协助受影响的工人寻求其他适当工作，比如，通过与其他雇主的直接接触。

(3)在协助受影响的工人获得其他适当工作或培训或再培训时，应考虑 1975 年人力资源开发公约和建议书。

26. (1)为减轻因经济、技术、结构或类似性质原因而解雇工人的不利影响，应考虑在培训或再培训期间内提供收入保护，提供与培训或再培

训有关的部分或全部开支的补偿和支付寻找工作及就业时需要变更居住地的部分或全部费用。

(2)根据国家法律或实践，主管当局应考虑对本段(1)小段提及的措施给予全部或部分费用资助。

第四部分 对早期建议书的影响

27. 本建议书及 1982 年终止雇佣公约取代 1963 年终止雇佣建议书。