

第 158 号公约

雇主主动终止雇佣公约*

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

注意到已有的 1963 年终止雇佣建议书的国际标准，并

注意到通过 1963 年终止雇佣建议书以来，在该建议书所涉及的问题方面，许多成员国的法律和实践发生了重要的变化，并

考虑到这些变化使得有必要在这一主题上通过新的国际标准，特别是注意到近几年来许多国家经历着经济困难和技术变革，使得这方面的问题特别严重，

经决定采纳本届会议议程第五项关于雇主主动终止雇佣的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八二年六月二十二日通过以下公约，引用时得称之为一九八二年终止雇佣公约。

第一部分 实施方法、范围和定义

第 1 条

由于本公约各条款迄今尚未以集体协议、仲裁裁决或法庭决定或其他与国家实践一致的方式生效，它们应以法律或法规方式生效。

第 2 条

1. 本公约适用于经济活动的各部门和所有就业人员。
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。

* 生效日期：1985 年 11 月 23 日。

3. 给予充分保障，制止故意避开本公约所提供保护而炮制特定期限雇佣合同。

4. 如有必要，国家主管当局或通过适当的机构，在与有关组织和工人组织(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公约的全部或部分条款的适用范围之外。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公约的保护。

5. 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(如存在这类组织)协商之后，采取措施，将其他少数类别的就业人员排除在本公约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。

6. 根据国际劳工组织章程第 22 条，每个批准本公约的成员国在第一次报告实施本公约的情况时，应根据本条第 4 段和第 5 段列出排除在外的工人类别，说明排除理由，并应在随后的报告中说明关于这些类别工人的法律和实践状况，以及就这些类别的工人而言，在多大程度上已赋予或准备赋予本公约的效力。

第 3 条

就本公约而言，“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

A 解雇的理由

第 4 条

除非有正当的理由，不应解雇工人，如因工人的能力或行为表现，或因企业、机构或服务单位运转需要而解雇工人。

第 5 条

特别是以下各点，不应构成解雇的正当理由：

- (a) 工会会员或在工作时间以外，或经雇主同意在工作时间之内，参加工会活动；
- (b) 以现任或曾任工人代表的资格担任公职；
- (c) 向被指违犯法律或法规的雇主，或主管行政当局提出控诉或参与对他们的诉讼；
- (d) 种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教信仰、政治见解、民族血统或社会出身；

- (e) 产假期离开工作岗位。

第 6 条

1. 由于疾病或受伤而暂时离开工作不应构成解雇的正当理由。
2. 应根据本公约第 1 条所述实施方法来确定什么是构成临时离开工作的定义，什么程度需要医疗证明、以及实施本条第 1 段可能受到的限制。

B. 解雇之前或之时的程序

第 7 条

在工人有机会就其所受的指责进行辩护之前，不应以工人的品行或工作的表现的有关理由来解雇工人，除非雇主无法合理地按照要求提供这种机会。

C. 反对解雇的上诉程序

第 8 条

1. 认为自己被无理解雇的工人应有权就解雇问题向公正机构，诸如法庭、劳动法庭、仲裁委员会或仲裁委员提出上诉。
2. 当解雇的决定是由有关当局作出时，根据国家法律和实践，对本条第 1 段的实施可有所不同。
3. 在解雇后的一段合理时间内，如工人未行使权利就他被解雇的问题提出上诉，则可认为他已放弃上诉的权利。

第 9 条

1. 本公约第 8 条提及的机构应有权审查解雇的理由和其他与该案有关的情况，并对解雇是否合理作出决定。
2. 为不使工人单独负担证明解雇不合理的责任，本公约第 1 条提及的实施方法应提供以下两种可能性的一种或全部：
 - (a) 应由雇主负责按照本公约第 4 条的规定，说明解雇的正当理由；
 - (b) 本公约第 8 条提及的机构应有权在考虑双方提供的证据之后，并根据国家法律和实践规定的程序，对解雇的理由得出结论。

3. 在企业、机构和服务单位以运转需要为由解雇工人时，本公约第 8 条提及的机构有权确定解雇是否确是为了这些原因。此外，在多大程度上他们有权决定这些理由是否足以证明解雇是正当的，应根据本公约第 1 条提及的实施方法加以确定。

第 10 条

如本公约第 8 条提及的机构认为解雇是无理的，并且如果根据国家法律和实践它们未被授权宣布解雇无效，和 / 或下令或建议恢复工人原来的工作或者认为以上作法不可行时，他们应有权下令支付足够的补偿或其他适当的救济。

D.通知时间

第 11 条

将被解雇的工人应有权在合理的时间内得到事先通知或替代补偿，除非他犯有严重的错误行为，即其错误行为已属无理要求雇主在通知期间继续雇用他的性质。

E.解雇补助和其他收入保护

第 12 条

1. 根据国家法律和实践，被解雇的工人应有权享有：

- (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，并由雇主或由雇主交纳费用的基金直接支付；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，这些津贴是受正常条件的制约的；或
- (c) 这些补助和津贴合并实施。

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)小段提及的补助或津贴付给任何补助，仅仅是因为他不领取第 1 (b)小段规定的失业津贴。

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，应根据本公约第 1 条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 而被解雇的补充条款

A.与工人代表的协商

第 13 条

1. 当雇主打算以经济、技术、结构和类似性质为由解雇工人时，雇主应：
 - (a) 及时向有关工人代表提供有关情况，包括打算解雇的理由、受影响的工人数量和类别和拟在什么期限内进行解雇；
 - (b) 根据国家法律和实践，尽早就避免和减少解雇而采取的措施和为缓和任何解雇对有关工人的不利影响而采取的措施，如另谋职业的措施，给有关工人代表以协商的机会。
2. 当打算解雇的工人数量至少占工人总数的一定数量或百分比时，本公约第 1 条提及的实施方法可能会限制本条第 1 段的适用性。
3. 就本条而言，“有关工人代表”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。

D. 通知主管当局

第 14 条

1. 当雇主打算以经济、技术、结构或类似性质为由解雇工人时，他应根据国家法律和实践尽早通知主管当局，提供有关情况，包括书面说明解雇的理由、受影响工人的数量和类别，以及拟在什么期限内进行解雇。
2. 当打算解雇的工人数量至少占工人总数的一定数量或百分比时，国家法律或法规得限制本条第 1 段的适用性。
3. 雇主应在进行解雇之前的一个最短期限内通知主管当局有关本条第 1 段提及的解雇。这一最短期限应由国家法律或法规规定。

第 15 条

本公约的正式批准书应送交国际劳工局局长登记。

第 16 条

1. 本公约仅对其批准书已经国际劳工局长登记的国际劳工组织成员国有约束力。
2. 本公约应于两个国家批准书登记在案之日起 12 个月后生效。

3. 此后，对于任何成员国，本公约应自其批准书已经登记起 12 个月后生效。

第 17 条

1. 凡批准本公约的成员国，自本公约初次生效之日起满十年后得向国际劳工局长通知解约，并请其登记。此项解约通知书自登记之日起满一年后始得生效。

2. 凡批准本公约的成员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，得依本条的规定通知解约。

第 18 条

1. 国际劳工局长应将国际劳工组织各成员国所送达的一切批准书和解约通知书的登记情况，通知本组织的全体成员国。

2. 局长在将所送达的第二份批准书的登记通知本组织全体成员国时，应提请本组织各成员国注意本公约开始生效的日期。

第 19 条

国际劳工局长应将他按照以上各条规定所登记的一切批准书和解约通知书的详细情况，按照联合国宪章第 102 条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第 20 条

国际劳工局理事会必要时，应将本公约的实施情况向国际劳工大会提出报告，并审查应否将本公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

第 21 条

1. 如大会通过新公约对本公约作全部或部分修订时，除新公约另有规定外，应：

(a) 如新修订公约生效和当其生效之时，成员国对于新修订公约的批准，不需按照上述第 17 条的规定，依法应为对本公约的立即解约；

(b) 自新修订公约生效之日起，本公约应即停止接受成员国的批准。

2. 对于已批准本公约而未批准修订公约的成员国，本公约以其现有的形式和内容，在任何情况下仍应有效。

第 22 条

公约的英文本和法文本同等为准。