



**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΡΩΤΟ**  
**ΤΗΣ ΕΠΙΣΗΜΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**  
**Αρ. 2053 της 31ης ΜΑΪΟΥ 1985**  
**ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Ο περί της Συμβάσεως περί του Τερματισμού της Απασχολήσεως (Κυρωτικός) Νόμος του 1985 εκδίδεται διά δημοσιεύσεως εις την επίσημον εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας συμφώνως τω άρθρω 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 45 του 1985

**ΝΟΜΟΣ ΚΥΡΩΤΙΚΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**  
**ΠΕΡΙ ΤΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΗΣ**  
**ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΤΟΥ 1982**

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως :

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί της Συμβάσεως περί του Τερματισμού της Απασχολήσεως (Κυρωτικός) Νόμος του 1985. Συνοπτικός  
τίτλος.
2. Στον παρόντα Νόμο, εκτός αν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια— Ερμηνεία.  
«Σύμβαση» σημαίνει τη Σύμβαση περί του Τερματισμού της Απασχολήσεως του 1982 της οποίας το κείμενο στο αγγλικό πρωτότυπο εκτίθεται στο Πρώτο Μέρος του Πίνακα και σε Ελληνική μετάφραση στο Δεύτερο Μέρος του Πίνακα: Πίνακας  
Πρώτο Μέρος  
Δεύτερο  
Μέρος.  
Νοείται ότι σε περίπτωση αντίθεσης μεταξύ των δύο κειμένων υπερισχύει αυτό που εκτίθεται στο Πρώτο Μέρος του Πίνακα.
3. Με τον παρόντα Νόμο κυρώνεται η Σύμβαση. Κύρωση  
Συμβάσεως.

## ΠΙΝΑΞ

( Άρθρο 2)

## ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

CONVENTION 158 CONCERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT  
AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-eighth Session on 2 June 1982, and

Noting the existing international standards contained in the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Noting that since the adoption of the Termination of Employment Recommendation, 1963, significant developments have occurred in the law and practice of many member States on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject, particularly having regard to the serious problems in this field resulting from the economic difficulties and technological changes experienced in recent years in many countries,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Convention, which may be cited as the Termination of Employment Convention, 1982:

## PART I. METHODS OF IMPLEMENTATION, SCOPE AND DEFINITIONS

## Article 1

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or court decisions or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

## Article 2

1. This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

2. A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Convention:

- (a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;
- (b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;
- (c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.

4. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or of certain provisions thereof categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Convention.

5. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or of certain provisions thereof other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of employment of the workers concerned or the size or nature of the undertaking that employs them.

6. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 4 and 5 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice regarding the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

### Article 3

For the purpose of this Convention the terms "termination" and "termination of Employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

## PART II. STANDARDS OF GENERAL APPLICATION

### DIVISION A. JUSTIFICATION FOR TERMINATION

#### Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

#### Article 5

The following, inter alia, shall not constitute valid reasons for termination:

- (a) union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;
- (b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a workers' representative;

- (c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;
- (d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;
- (e) absence from work during maternity leave.

#### Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or of injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

### DIVISION B. PROCEDURE PRIOR TO OR AT THE TIME OF TERMINATION

#### Article 7

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

### DIVISION C. PROCEDURE OF APPEAL AGAINST TERMINATION

#### Article 8

1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.

3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

#### Article 9

1. The bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to examine the reasons given for the termination and the other circumstances relating to the case and to render a decision on whether the termination was justified.

2. In order for the worker not to have to bear alone the burden of proving that the termination was not justified, the methods of implementation referred to

in Article 1 of this Convention shall provide for one or the other or both of the following possibilities:

- (a) the burden of proving the existence of a valid reason for the termination as defined in Article 4 of this Convention shall rest on the employer;
- (b) the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to reach a conclusion on the reason for the termination having regard to the evidence provided by the parties and according to procedures provided for by national law and practice.

3. In cases of termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service, the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to determine whether the termination was indeed for these reasons, but the extent to which they shall also be empowered to decide whether these reasons are sufficient to justify that termination shall be determined by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

#### Article 10

Of the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and/or order or propose reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.

### DIVISION D. PERIOD OF NOTICE

#### Article 11

A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is, misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period.

### DIVISION E. SEVERANCE ALLOWANCE AND OTHER INCOME PROTECTION

#### Article 12

1. A worker whose employment has been terminated shall be entitled, in accordance with national law and practice, to—

- (a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which shall be based inter alia on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by a fund constituted by employers' contributions; or
- (b) benefits from unemployment insurance or assistance or other forms of social security, such as old-age invalidity benefits, under the normal conditions to which such benefits are subject; or

- (c) a combination of such allowance and benefits.
2. A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article solely because he is not receiving an unemployment benefit under paragraph 1, subparagraph (b).
3. Provision may be made by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article in the event of termination for serious misconduct.

**PART III. SUPPLEMENTARY PROVISIONS CONCERNING  
TERMINATIONS OF EMPLOYMENT FOR ECONOMIC,  
TECHNOLOGICAL, STRUCTURAL OR SIMILAR  
REASONS**

**DIVISION A. CONSULTATION OF WORKERS' REPRESENTATIVES**

**Article 13**

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall:
- (a) provide the workers' representatives concerned in good time with relevant information including the reasons for the terminations contemplated, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out;
  - (b) give, in accordance with national law and practice, the workers' representatives concerned, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or to minimise the terminations and measures to mitigate the adverse effects of any terminations on the workers concerned such as finding alternative employment.
2. The applicability of paragraph 1 of this Article may be limited by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.
3. For the purposes of this Article the term "the Workers' representatives concerned" means the Workers' representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers' Representatives Convention, 1971.

**DIVISION B. NOTIFICATION TO THE COMPETENT AUTHORITY**

**Article 14**

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, he shall notify, in accordance with national law and practice, the competent authority thereof as

early as possible, giving relevant information, including a written statement of the reasons for the terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out.

2. National laws or regulations may limit the applicability of paragraph 1 of this Article to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. The employer shall notify the competent authority of the terminations referred to in paragraph 1 of this Article a minimum period of time before carrying out the terminations, such period to be specified by national laws or regulations.

#### PART IV. FINAL PROVISIONS

##### Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

##### Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

##### Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

##### Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

#### Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

- (a) ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17, above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

#### Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

---

### ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

#### ΣΥΜΒΑΣΗ 158 ΓΙΑ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,

Που συγκλήθηκε στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και συνήλθε εκεί στις 2 Ιουνίου, 1982 στην εξηκοστή όγδοη σύνοδό της,

Αφού έλαβε υπόψη τους διεθνείς κανόνες που υπάρχουν και περιέχονται στη Σύσταση του 1963 για Τερματισμό της Απασχόλησης, και



Αφού έλαβε υπόψη ότι, από του χρόνου της αποδοχής της Σύστασης του 1963 για Τερματισμό της Απασχόλησης, επήλθαν σημαντικές μεταβολές στη νομοθεσία και την πρακτική πολυάριθμων Κρατών-Μελών σχετικά με τα θέματα που καλύπτονται από τη Σύσταση αυτή, και

Αφού έκρινε ότι οι αλλαγές αυτές καθιστούν σκόπιμη την αποδοχή νέων διεθνών κανόνων πάνω στο θέμα αυτό, ιδιαίτερα έχοντας υπόψη τα σοβαρά προβλήματα που συναντώνται στο θέμα αυτό μετά από τις οικονομικές δυσχέρειες και τις τεχνολογικές μεταβολές που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια σε πολυάριθμες χώρες,

Αφού αποφάσισε την αποδοχή διαφόρων προτάσεων αναφορικά με τον τερματισμό της απασχόλησης με πρωτοβουλία του εργοδότη, ζήτημα που αποτελεί το πέμπτο σημείο της ημερήσιας διάταξης της συνόδου, και

Αφού αποφάσισε ότι οι προτάσεις αυτές πρέπει να πάρουν τη μορφή διεθνούς Σύμβασης, αποδέχεται σήμερα 2 Ιουνίου του χίλια εννεακόσια ογδόντα δύο, την ακόλουθη Σύμβαση, που θα αποκαλείται Σύμβαση του 1982 για τον Τερματισμό της Απασχόλησης:

## ΜΕΡΟΣ Ι. ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ, ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

### Άρθρο 1

Εφόσον η εφαρμογή των διατάξεων της Σύμβασης αυτής δεν εξασφαλίζεται με συλλογικές συμφωνίες, διαιτητικές αποφάσεις ή δικαστικές αποφάσεις ή με άλλο τρόπο σύμφωνο με την εθνική πρακτική, θα πρέπει να εξασφαλίζεται με την εθνική νομοθεσία.

### Άρθρο 2

1. Η Σύμβαση αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σε όλους τους εργοδοτούμενους.

2. Ένα Μέλος μπορεί να εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής του συνόλου ή ορισμένων διατάξεων της Σύμβασης αυτής τις ακόλουθες κατηγορίες εργοδοτούμενων:

- (α) τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται με βάση σύμβαση εργασίας τακτής περιόδου ή καθορισμένου έργου·
- (β) τους εργαζομένους που διανύουν δοκιμαστική περίοδο ή δεν έχουν την απαιτούμενη περίοδο προϋπηρεσίας, της οποίας η διάρκεια να καθορίζεται εκ των προτέρων και να είναι λογική·
- (γ) τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται προσωρινά για σύντομη περίοδο.

3. Θα πρέπει να προβλέπονται επαρκείς εγγυήσεις έναντι του ενδεχομένου της χρησιμοποίησης συμβάσεων εργασίας τακτής περιόδου που θα αποσκοπούν στην αποφυγή της προστασίας που απορρέει από τη Σύμβαση αυτή.

4. Εφόσον είναι αναγκαίο, θα μπορούν να λαμβάνονται μέτρα από την αρμόδια αρχή ή μέσω του κατάλληλου μηχανισμού σε μια χώρα, μετά από συνεννόηση με τις ενδιαφερόμενες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, όπου υπάρχουν, με σκοπό να εξαιρεθούν από την εφαρμογή της Σύμβασης ή από ορισμένες διατάξεις της ορισμένες κατηγορίες εργοδοτούμενων των οποίων οι

όροι απασχόλησης διέπονται από ειδικό καθεστώς το οποίο, στο σύνολό του, τους εξασφαλίζει προστασία ίση τουλάχιστο με εκείνη που τους παρέχει η Σύμβαση.

5. Εφόσον είναι αναγκαίο, θα μπορούν να λαμβάνονται μέτρα από την αρμόδια αρχή ή μέσω του κατάλληλου μηχανισμού σε μια χώρα, μετά από συνεννόηση με τις ενδιαφερόμενες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, όπου υπάρχουν, με σκοπό να εξαιρεθούν από την εφαρμογή της Σύμβασης αυτής ή από ορισμένες διατάξεις της άλλες περιορισμένες κατηγορίες εργοδοτούμενων για τους οποίους δημιουργούνται ιδιαίτερα προβλήματα ουσιαστικής σημασίας κάτω από το φως των ιδιαίτερων συνθηκών της εργασίας των ενδιαφερομένων εργαζομένων, του μεγέθους ή της φύσης της επιχείρησης που τους απασχολεί.

6. Κάθε Μέλος που επικυρώνει αυτή τη Σύμβαση θα πρέπει, στην πρώτη έκθεσή του για την εφαρμογή της Σύμβασης την οποία είναι υποχρεωμένο να υποβάλει σύμφωνα με το άρθρο 22 του Καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, να παραθέσει αιτιολογημένα τις κατηγορίες που τυχόν έχουν εξαιρεθεί σύμφωνα με τις παραγράφους 4 και 5 αυτού του Άρθρου και θα πρέπει να αναφέρει στις μεταγενέστερες εκθέσεις του τη σχετική με τις εξαιρούμενες κατηγορίες κατάσταση της νομοθεσίας και της πρακτικής του, καθώς και την έκταση στην οποία δόθηκε ή πρόκειται να δοθεί ισχύς στη Σύμβαση αναφορικά με τις κατηγορίες αυτές.

### Άρθρο 3

Για τους σκοπούς της Σύμβασης αυτής οι όροι «τερματισμός» και «τερματισμός απασχόλησης» σημαίνουν τερματισμό απασχόλησης με πρωτοβουλία του εργοδότη.

## ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΚΑΝΟΝΕΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

### ΤΜΗΜΑ Α. ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ

#### Άρθρο 4

Η απασχόληση εργαζομένου δεν θα τερματίζεται, εκτός αν υπάρχει βάσιμος λόγος τερματισμού σχετιζόμενος με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου ή αναφυόμενος από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, του καταστήματος ή της υπηρεσίας.

#### Άρθρο 5

Τα ακόλουθα, μεταξύ άλλων, δεν αποτελούν βάσιμους λόγους τερματισμού:

- (α) η ιδιότητα μέλους συντεχνίας ή η συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός των εργασιμων ωρών ή, με τη συναίνεση του εργοδότη, κατά τις εργασίμες ώρες·
- (β) η επιδίωξη αξιώματος αντιπροσώπου εργαζομένων ή το γεγονός ότι ενεργεί ή έχει ενεργήσει με την ιδιότητα αυτή·
- (γ) η υποβολή παραπόνου ή η συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον εργοδότη που συνεπάγεται ισχυρισμό για παραβάσεις της νομοθεσίας ή η προσφυγή στις αρμόδιες διοικητικές αρχές·

- (δ) η φυλή, το χρώμα, το φύλο, η γαμική κατάσταση, οι οικογενειακές ευθύνες, η εγκυμοσύνη, η θρησκεία, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η εθνική προέλευση, ή η κοινωνική καταγωγή·
- (ε) η απουσία από την εργασία κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

#### Άρθρο 6

1. Η πρόσκαιρη απουσία από την εργασία που οφείλεται σε ασθένεια ή σε ατύχημα δεν αποτελεί βάσιμο λόγο τερματισμού.

2. Ο ορισμός της πρόσκαιρης απουσίας από την εργασία, η έκτακτη κατά την οποία θα απαιτείται ιατρικό πιστοποιητικό και οι τυχόν περιορισμοί στην εφαρμογή της παραγράφου 1 του Άρθρου αυτού θα καθορίζονται σύμφωνα με τις μεθόδους εφαρμογής που αναφέρονται στο Άρθρο 1 αυτής της Σύμβασης.

### ΤΜΗΜΑ Β. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΘΑ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΑΙ ΠΡΙΝ Ή ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟ

#### Άρθρο 7

Η απασχόληση εργαζομένου δεν πρέπει να τερματίζεται για λόγους σχετιζόμενους με τη συμπεριφορά του ή την εργασία του πριν να του δοθεί η δυνατότητα να υπερασπίσει τον εαυτό του από τις καταγγελίες που έχουν διατυπωθεί σε βάρος τους, εκτός αν δεν μπορεί λογικά να αναμένεται από τον εργοδότη να του δώσει αυτή τη δυνατότητα.

### ΤΜΗΜΑ Γ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ

#### Άρθρο 8

1. Εργαζόμενος που θεωρεί ότι η απασχόλησή του έχει αδικαιολόγητα τερματισθεί θα δικαιούται να προσφύγει εναντίον του μέτρου αυτού σε αμερόληπτα όργανα, όπως είναι τα δικαστήρια, τα εργατικά δικαστήρια, οι επιτροπές διαιτησίας ή οι διαιτητές.

2. Στις περιπτώσεις που ο τερματισμός έχει επιτραπεί από αρμόδια αρχή, η εφαρμογή της παραγρ. 1 του Άρθρου αυτού μπορεί κατά συνέπεια να προσαρμόζεται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

3. Εργαζόμενος μπορεί να θεωρείται ότι έχει παραιτηθεί από την άσκηση του δικαιώματός του να προσφύγει κατά του τερματισμού της απασχόλησής του, αν δεν έχει ασκήσει αυτό μέσα σε εύλογο χρόνο από τον τερματισμό.

#### Άρθρο 9

1. Τα όργανα που αναφέρονται στο Άρθρο 8 αυτής της Σύμβασης θα πρέπει να έχουν εξουσία να εξετάζουν τους λόγους που προβάλλονται για δικαιολόγηση τερματισμού καθώς και τις άλλες περιστάσεις που σχετίζονται με την υπόθεση και να αποφασίζουν κατά πόσο ο τερματισμός ήταν δικαιολογημένος.

2. Για να μη φέρει ο εργαζόμενος μόνος του το βάρος της απόδειξης ότι ο τερματισμός δεν ήταν δικαιολογημένος, οι μέθοδοι εφαρμογής που αναφέρονται

στο Άρθρο 1 αυτής της Σύμβασης θα πρέπει να προβλέπουν την μια ή την άλλη ή και τις δυο μαζί από τις παρακάτω δυνατότητες:

- (α) το βάρος της απόδειξης για την ύπαρξη βάσιμου λόγου τερματισμού όπως αυτός καθορίζεται στο Άρθρο 4 αυτής της Σύμβασης θα πρέπει να το φέρει ο εργοδότης·
- (β) τα όργανα που αναφέρονται στο Άρθρο 8 αυτής της Σύμβασης θα πρέπει να έχουν εξουσία να σχηματίζουν την πεποιθησή τους αναφορικά με τους λόγους τερματισμού με βάση τα αποδεικτικά στοιχεία που προσκομίζουν τα μέρη και σύμφωνα με διαδικασίες σύμφωνες με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

3. Σε περιπτώσεις τερματισμού στις οποίες προβάλλεται η δικαιολογία των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, του καταστήματος ή της υπηρεσίας, τα όργανα που αναφέρονται στο Άρθρο 8 αυτής της Σύμβασης θα έχουν την εξουσία να κρίνουν κατά πόσο ο τερματισμός έγινε πράγματι για τους λόγους αυτούς, αλλά η έκταση της εξουσίας τους να αποφασίζουν κατά πόσο οι λόγοι αυτοί είναι αρκετοί για να δικαιολογήσουν τέτοιο τερματισμό θα καθορίζεται με τις μεθόδους εφαρμογής που αναφέρονται στο Άρθρο 1 αυτής της Σύμβασης.

#### Άρθρο 10

Αν τα όργανα που αναφέρονται στο Άρθρο 8 αυτής της Σύμβασης καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ο τερματισμός είναι αδικαιολόγητος και αν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, δεν έχουν το δικαίωμα ή αν δεν κρίνουν πρακτική την ακύρωση του τερματισμού και/ή να διατάξουν ή να προτείνουν την επαναπρόσληψη του εργαζομένου, θα πρέπει να έχουν εξουσία να διατάξουν την καταβολή επαρκούς αποζημίωσης ή τέτοια άλλη αποκατάσταση που θέλει θεωρείται κατάλληλη.

### ΤΜΗΜΑ Δ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ

#### Άρθρο 11

Εργαζόμενος του οποίου η απασχόληση πρόκειται να τερματισθεί δικαιούται σε λογική περίοδο προειδοποίησης ή αντί αυτής σε αποζημίωση, εκτός αν είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος τέτοιας φύσης που θα ήταν παράλογο να απαιτηθεί από τον εργοδότη να συνεχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο αυτό κατά την περίοδο της προειδοποίησης.

### ΤΜΗΜΑ Ε. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΛΟΓΩ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ

#### Άρθρο 12

1. Εργαζόμενος του οποίου η απασχόληση έχει τερματισθεί θα δικαιούται να εισπράξει, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική—

- (α) είτε επίδομα τερματισμού ή άλλα παρόμοια ωφελήματα, το ποσό των οποίων θα αποτελεί συνάρτηση, μεταξύ άλλων στοιχείων, της προϋπηρεσίας και του ύψους του ημερομισθίου και τα οποία θα καταβάλλονται απευθείας από τον εργοδότη ή από ταμείο που συντηρείται από εισφορές των εργοδοτών·

(β) είτε ωφελήματα προερχόμενα από ασφάλιση ανεργίας ή από βοηθήματα ανέργων ή άλλες μορφές κοινωνικής ασφάλισης, όπως είτε οι παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας, κάτω από τους συνηθισμένους όρους στους οποίους υπόκεινται τα ωφελήματα αυτά·

(γ) είτε συνδυασμό τέτοιων επιδομάτων και ωφελημάτων.

2. Εργαζόμενος που δεν ικανοποιεί τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για ασφάλιση ανεργίας ή για βοήθημα ανέργων δυνάμει ενός γενικού σχεδίου, δεν απαιτείται να του καταβληθεί οποιοδήποτε επίδομα ή ωφέλημα που αναφέρεται στην υποπαράγραφο (α) της παραγράφου 1 αυτού του Άρθρου για μόνο το λόγο ότι δεν λαμβάνει επίδομα ανεργίας δυνάμει της υποπαραγράφου (β) της παραγράφου 1.

3. Στην περίπτωση τερματισμού λόγω σοβαρού παραπτώματος μπορεί να προβλέπεται, σύμφωνα με τις μεθόδους εφαρμογής που αναφέρονται στο Άρθρο 1 της Σύμβασης αυτής, απώλεια του δικαιώματος για το επίδομα ή τα ωφελήματα που αναφέρονται στην υποπαράγραφο (α) της παραγράφου 1 του Άρθρου αυτού.

### ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥΣ, ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΟΥΣ Ή ΠΑΡΟΜΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

#### ΤΜΗΜΑ Α. ΣΥΝΕΝΝΟΗΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

##### Άρθρο 13

1 Ο εργοδότης που αντιμετωπίζει το ενδεχόμενο να προχωρήσει σε τερματισμούς για λόγους οικονομικούς, τεχνολογικούς, διαρθρωτικούς ή παρόμοιους λόγους θα πρέπει:

(α) να παρέχει έγκαιρα στους αντιπροσώπους των ενδιαφερομένων εργαζομένων τις σχετικές πληροφορίες, περιλαμβανομένων και των λόγων των τερματισμών αυτών, τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργαζομένων που είναι δυνατό να θιγούν και την περίοδο κατά την οποία προβλέπεται να γίνουν οι τερματισμοί·

(β) να δίνει, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, όσο το δυνατό νωρίτερα, την ευκαιρία στους αντιπροσώπους των ενδιαφερομένων εργαζομένων για διαβουλεύσεις πάνω στα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν για να προληφθούν ή να περιοριστούν τα δυσάρεστα αποτελέσματα του τερματισμού για τους ενδιαφερομένους εργαζομένους, όπως είναι η εξεύρεση εναλλακτικής απασχόλησης.

2. Η εφαρμογή της παραγράφου 1 του Άρθρου αυτού μπορεί να περιορίζεται, με τις μεθόδους εφαρμογής που αναφέρονται στο Άρθρο 1 αυτής της Σύμβασης, στις περιπτώσεις εκείνες που ο αριθμός των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση πρόκειται να τερματισθεί φτάνει τουλάχιστο ένα καθορισμένο αριθμό ή ένα καθορισμένο ποσοστό του προσωπικού.

3. Για τους σκοπούς αυτού του Άρθρου ο όρος «αντιπρόσωποι των ενδιαφερομένων εργαζομένων» σημαίνει τους αντιπροσώπους των εργαζομένων

που αναγνωρίζονται από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, σύμφωνα με τη Σύμβαση για τους Αντιπροσώπους των Εργαζομένων, 1971.

## ΤΜΗΜΑ Β. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ

### Άρθρο 14

1. Όταν ο εργοδότης πρόκειται να προχωρήσει σε τερματισμούς για λόγους οικονομικούς, τεχνολογικούς, διαρθρωτικούς ή παρόμοιους λόγους, οφείλει, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, να τους γνωστοποιήσει στην αρμόδια αρχή όσο το δυνατό νωρίτερα, παρέχοντας και τις σχετικές πληροφορίες, περιλαμβανομένης και έγγραφης δήλωσης των λόγων των τερματισμών αυτών, του αριθμού και των κατηγοριών των εργαζομένων που είναι δυνατό να θιγούν και της περιόδου κατά την οποία προβλέπεται να γίνουν οι τερματισμοί.

2. Η εθνική νομοθεσία μπορεί να περιορίσει την εφαρμογή της παραγράφου 1 του Άρθρου αυτού στις περιπτώσεις που ο αριθμός των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση πρόκειται να τερματισθεί φτάνει τουλάχιστο ένα καθορισμένο αριθμό ή ένα καθορισμένο ποσοστό του προσωπικού.

3. Ελάχιστο χρονικό διάστημα πριν πραγματοποιήσει τους τερματισμούς που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του Άρθρου αυτού, ο εργοδότης οφείλει να τους γνωστοποιήσει στην αρμόδια αρχή το ελάχιστο αυτό χρονικό διάστημα θα καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία.

## ΜΕΡΟΣ IV. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

### Άρθρο 15

Οι επίσημες επικυρώσεις αυτής της Σύμβασης θα κοινοποιούνται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

### Άρθρο 16

1. Η Σύμβαση αυτή θα δεσμεύει μόνο τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας των οποίων οι επικυρώσεις έχουν καταχωρισθεί από το Γενικό Διευθυντή.

2. Θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά από την ημερομηνία καταχώρισης των επικυρώσεων δύο Μελών από το Γενικό Διευθυντή.

3. Στη συνέχεια, η Σύμβαση αυτή θα τίθεται σε ισχύ για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες μετά από την ημερομηνία καταχώρισης της επικύρωσής της.

### Άρθρο 17

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει τη Σύμβαση αυτή μπορεί να την καταγγείλει μετά από την εκπνοή δεκαετούς περιόδου από την ημερομηνία της αρχικής θέσης σε ισχύ της Σύμβασης, με πράξη που θα κοινοποιείται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση. Η καταγγελία αυτή παράγει αποτέλεσμα ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρισής της.

2. Κάθε Μέλος το οποίο έχει επικυρώσει τη Σύμβαση αυτή και το οποίο, μέσα σε προθεσμία ενός έτους από την εκπνοή της δεκαετούς περιόδου που

αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, δεν ήθελε κάμει χρήση του δικαιώματος καταγγελίας που προβλέπεται σ' αυτό το Άρθρο, θα δεσμεύεται για μια νέα δεκαετή περίοδο και, στη συνέχεια, θα μπορεί να καταγγείλει τη Σύμβαση αυτή στην εκπνοή κάθε δεκαετούς περιόδου με τους όρους που προβλέπονται στο Άρθρο αυτό.

#### Άρθρο 18

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα γνωστοποιήσει σε όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών που κοινοποιούνται σ' αυτόν από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης που του έχει κοινοποιηθεί, ο Γενικός Διευθυντής θα επισύρει την προσοχή των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία που θα τεθεί σε ισχύ η Σύμβαση.

#### Άρθρο 19

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιήσει στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών για καταχώριση, σύμφωνα με το Άρθρο 102 του Καταστατικού Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις λεπτομέρειες όλων των επικυρώσεων και πράξεων καταγγελίας που έχει καταχωρίσει σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων Άρθρων.

#### Άρθρο 20

Οποτεδήποτε ήθελε θεωρείται αναγκαίο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα υποβάλλει στη Γενική Συνδιάσκεψη έκθεση για την εφαρμογή της Σύμβασης αυτής και θα εξετάζει αν συντρέχει περίπτωση εγγραφής στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης θέματος ολικής ή μερικής αναθεώρησής της.

#### Άρθρο 21

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη ήθελε υιοθετήσει νέα Σύμβαση που επάγεται ολική ή μερική αναθεώρηση της Σύμβασης αυτής και εκτός αν η νέα Σύμβαση ορίζει διαφορετικά—

(α) η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης θα επάγεται αυτοδικαίως, παρά τις διατάξεις του ανωτέρω Άρθρου 17, άμεση καταγγελία της Σύμβασης αν και όταν θα έχει τεθεί σε ισχύ η νέα αναθεωρητική Σύμβαση·

(β) από την ημέρα έναρξης ισχύος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης, η Σύμβαση αυτή παύει να είναι ανοικτή για επικύρωση από τα Μέλη.

2. Η Σύμβαση αυτή θα παραμείνει, παραταύτα, σε ισχύ με τη μορφή και το περιεχόμενο που έχει για τα Μέλη εκείνα που την έχουν επικυρώσει και που δεν έχουν επικυρώσει την αναθεωρητική Σύμβαση.

#### Άρθρο 22

Το γαλλικό και αγγλικό κείμενο αυτής της Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικά.