

**Recommendation (No. 119) concerning
Termination of Employment at the
Initiative of the Employer**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-seventh Session on 5 June 1963, and

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 a Recommendation,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-three the following Recommendation, which may be cited as the Termination of Employment Recommendation, 1963:

I. Methods of Implementation

1. Effect may be given to this Recommendation through national laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, or court decisions or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

II. Standards of General Application

2. (1) Termination of employment should not take place unless

**Rekommendation (nr 119) angående
uppsägning av anställningsavtal på
arbetsgivarens initiativ**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrå sammankallats till Genève och där samlats den 5 juni 1963 till sitt fyrtiosjunde sammanträde,

och beslutat antaga vissa förslag angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, vilken fråga utgör den femte punkten på sammanträdets dagordning,

samt beslutat att dessa förslag skola taga form av en rekommendation,

antager denna den tjugosjätte dagen i juni månad år nittonhundrasextiotre följande rekommendation, vilken må benämnas rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal, 1963.

I. Tillämpningsmetoder

1. Denna rekommendation må bringas i tillämpning genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, interna reglementen och föreskrifter inom företagen, skiljedom eller beslut av dömande myndighet eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis och som må anses lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land.

II. Allmänna tillämpningsnormer

2. 1) Anställningsavtal bör icke uppsägas utan att det för sådan upp-

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.

(2) The definition or interpretation of such valid reason should be left to the methods of implementation set out in Paragraph 1.

3. The following, *inter alia*, should not constitute valid reasons for termination of employment:

(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 in good faith of a complaint or the participation in a proceeding against an employer involving alleged violation of laws or regulations; or

(d) race, colour, sex, marital status, religion, political opinion, national extraction or social origin.

4. A worker who feels that his employment has been unjustifiably terminated should be entitled, unless the matter has been satisfactorily determined through such procedures within the undertaking, establishment or service, as may exist or be established consistent with this Recommendation, to appeal, within a reasonable time, against that termination with the assistance, where the worker so requests, of a person representing him to a body established under a collective agreement or to a neutral body such as a court, an arbitrator, an arbitration committee or a similar body.

5. (1) The bodies referred to in Paragraph 4 should be empowered

sägning föreligger ett giltigt skäl, som sammanhänger med arbetstaggarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsyn till arbetets behöriga gång inom vederbörande företag, anläggning eller verksamhet.

2) Innebörden i begreppet giltigt skäl bör fastställas i den ordning som angives i mom. 1.

3. Såsom giltigt skäl för uppsägning av anställningsavtal bör icke anses bl. a.

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

b) den omständigheten att någon ämnar uppträda, uppträder eller har uppträtt såsom ombud för arbetstaggarna;

c) den omständigheten att någon i god tro ingivit klagomål eller deltagit i rättsligt förfarande mot en arbetsgivare med påstående om lagöverträdelse;

d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung.

4. Arbetstaggare, som anser sig ha blivit obehörigen uppsagd bör äga rätt att — såvida icke frågan blivit tillfredsställande löst genom ett förfarande som inom företaget, anläggningen eller verksamheten redan må finnas eller hava fastställts i enlighet med denna rekommendation — inom rimlig tid och, om han så påfordrar, med bistånd av ett ombud överklaga uppsägningsbeslutet inför ett organ som upprättats enligt bestämmelser i kollektivavtal eller inför en opartisk instans såsom domstol, skiljenämnd eller liknande organ.

5. 1) Organ som i mom. 4 sägs, bör äga pröva för uppsägningen åbe-

to examine the reasons given for the termination of employment and the other circumstances relating to the case and to render a decision on the justification of the termination.

(2) Subparagraph (1) should not be construed as implying that the neutral body should be empowered to intervene in the determination of the size of the work force of the undertaking, establishment or service.

6. The bodies referred to in Paragraph 4 should be empowered, if they find that the termination of employment was unjustified, to order that the worker concerned, unless reinstated, where appropriate with payment of unpaid wages, should be paid adequate compensation, or afforded such other relief as may be determined under the methods of implementation set out in Paragraph 1, or granted such compensation and other relief as may be so determined.

7. (1) A worker whose employment is to be terminated should be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof.

(2) During the period of notice the worker should, as far as practicable, be entitled to a reasonable amount of time off without loss in pay in order to seek other employment.

8. (1) The worker whose employment has been terminated should be entitled to receive, on request, at the time of the termination, a certificate from the employer specifying the dates of his engagement and termination and the type or types of work on which he was employed.

(2) Nothing unfavourable to the worker should be inserted in such certificate.

9. Some form of income protection should be provided for workers

ropade skäl och övriga omständigheter samt uttala sig om det berättigade i uppsägningen.

2) Föregående stycke bör ej tolkas såsom innebärande att det opartiska organet äger bestämma angående storleken av företagets, anläggningens eller verksamhetens arbetsstyrka.

6. Skulle organ som i mom. 4 sägs finna, att uppsägningen var ogrundad, böra de äga föreskriva, att vederbörande arbetstagare, såvida han ej återinsättes i arbete med rätt att i förekommande fall uppbära innehållen lön, skall erhålla antingen ett lämpligt skadestånd eller annan form av ersättning eller ock både skadestånd och annan ersättning, allt enligt grunder som fastställts i den i mom. 1 angivna ordningen.

7. 1) Arbetstagare som blir föremål för uppsägning bör åtnjuta skälig uppsägningstid eller, om uppsägningstid ej tillämpas, skälig ekonomisk gottgörelse.

2) Under uppsägningstiden bör arbetstagaren, i den utsträckning som är möjlig, ha rätt till skälig ledighet utan löneavdrag för att söka annan anställning.

8. 1) Arbetstagare som blivit uppsagd bör ha rätt att vid uppsägnings-tillfället på begäran utfå ett av arbetsgivaren utfärdat intyg med uppgift om de tidpunkter då han tillträdde respektive slutade sin anställning samt om arten av de arbetsuppgifter med vilka han varit sysselsatt.

2) Intyg som under 1) avses bör icke innehålla något för arbetstagaren ofördelaktigt.

9. Arbetstagare som blivit uppsagd bör tillförsäkras någon form av

whose employment has been terminated; such protection may include unemployment insurance or other forms of social security, or severance allowance or other types of separation benefits paid for by the employer, or a combination of benefits, depending upon national laws or regulations, collective agreements and the personnel policy of the employer.

10. The question whether employers should consult with workers' representatives before a final decision is taken on individual cases of termination of employment should be left to the methods of implementation set out in Paragraph 1.

11. (1) In case of dismissal for serious misconduct, a period of notice or compensation in lieu thereof need not be required, and the severance allowance or other types of separation benefits paid for by the employer, where applicable, may be withheld.

(2) Dismissal for serious misconduct should take place only in cases where the employer cannot in good faith be expected to take any other course.

(3) An employer should be deemed to have waived his right to dismiss for serious misconduct if such action has not been taken within a reasonable time after he has become aware of the serious misconduct.

(4) A worker should be deemed to have waived his right to appeal against dismissal for serious misconduct if he has not appealed within a reasonable time after he has been notified of the dismissal.

(5) Before a decision to dismiss a worker for serious misconduct becomes finally effective, the worker should be given an opportunity to state his case promptly, with the assistance where appropriate of a person representing him.

skydd mot inkomstbortfall; sådant skydd må bestå av arbetslöshetsförsäkring eller annan form av social trygghet eller avgångsvederlag eller liknande av arbetsgivaren utgivna förmåner eller en kombination av förmåner enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal eller arbetsgivarens personalpolitik.

10. Frågan huruvida arbetsgivarna böra samråda med arbetstagarnas representanter innan slutligt beslut fattas rörande enskilda uppsägningar bör regleras i den ordning som angives i mom. 1.

11. 1) Uppsägning på grund av allvarlig misskötsel må ske utan varsel eller ersättning därför, och sådan misskötsel må föranleda att avgångsvederlag eller liknande av arbetsgivaren utgivna förmåner ej beviljas.

2) Uppsägning på grund av allvarlig misskötsel bör endast ske, då det är förenligt med god sed i arbetsförhållanden.

3) Arbetsgivaren skall anses ha försuttit sin rätt till uppsägning på grund av allvarlig misskötsel, om uppsägningen ej skett inom rimlig tid efter det han erhöll kännedom om att allvarlig misskötsel förekommit.

4) Arbetstagaren skall anses ha försuttit sin rätt att överklaga beslut om uppsägning på grund av allvarlig misskötsel, om han ej överklagat beslutet inom rimlig tid efter det han erhöll kännedom om detsamma.

5) Innan beslut om uppsägning av en arbetstagare på grund av allvarlig misskötsel slutgiltigt träder i kraft, bör arbetstagaren få tillfälle att utan dröjsmål förklara sig, i förekommande fall med bistånd av en person som företräder honom.

(6) In the implementation of this Paragraph the definition or interpretation of "serious misconduct" as well as the determination of "reasonable time" should be left to the methods of implementation set out in Paragraph 1.

III. Supplementary Provisions concerning Reduction of the Work Force

12. Positive steps should be taken by all parties concerned to avert or minimise as far as possible reductions of the work force by the adoption of appropriate measures, without prejudice to the efficient operation of the undertaking, establishment or service.

13. (1) When a reduction of the work force is contemplated, consultation with workers' representatives should take place as early as possible on all appropriate questions.

(2) The questions on which consultation should take place might include measures to avoid the reduction of the work force, restriction of overtime, training and retraining, transfers between departments, spreading termination of employment over a certain period, measures for minimising the effects of the reduction on the workers concerned, and the selection of workers to be affected by the reduction.

(3) As and when consultation takes place, both parties should bear in mind that there may be public authorities which might assist the parties in such consultation.

14. If a proposed reduction of the work force is on such a scale as to have a significant bearing on the manpower situation of a given area or branch of economic activity, the employer should notify the com-

6) I och för tillämpningen av detta mom. bör definition eller tolkning av begreppet »allvarlig misskötsel» ävensom bestämning av begreppet »rimlig tid» regleras i de tillämpningsmetoder som angivas i mom. 1.

III. Särskilda bestämmelser rörande minskning av arbetsstyrkan

12. Alla berörda parter böra på lämpligt sätt vidtaga positiva åtgärder för att i möjligaste mån avvärja eller begränsa en minskning av arbetsstyrkan utan att företagets effektiva drift därigenom lider avbräck.

13. 1) När en minskning av arbetsstyrkan överväges bör samråd med arbetstagarnas representanter äga rum så snart som möjligt rörande alla därmed sammanhängande frågor.

2) De frågor som böra göras till föremål för samråd torde böra innefatta åtgärder för undvikande av minskning av arbetsstyrkan, begränsning av övertid, utbildning och omskolning, överflyttningar mellan olika avdelningar, spridning av uppsägningar över en viss tidrymd, åtgärder för att nedbringa verkningarna av arbetsstyrkans minskning för berörda arbetstagare samt urvalet av de arbetstagare som skola drabbas av minskningen.

3) Då samråd inledes, böra båda parter hålla i minnet att det kan finnas offentliga myndigheter som eventuellt kunna vara dem behjälpliga vid sådant samråd.

14. Om en tilltänkt minskning av arbetsstyrkan är av sådan omfattning att den kan få avsevärda återverkningar på arbetsmarknadssituationen inom ett visst område eller inom en viss gren av näringslivet,

petent public authorities in advance of any such reduction.

15. (1) The selection of workers to be affected by a reduction of the work force should be made according to precise criteria, which it is desirable should be established wherever possible in advance, and which give due weight both to the interests of the undertaking, establishment or service and to the interests of the workers.

(2) These criteria may include—

(a) need for the efficient operation of the undertaking, establishment or service;

(b) ability, experience, skill and occupational qualifications of individual workers;

(c) length of service;

(d) age;

(e) family situation; or

(f) such other criteria as may be appropriate under national conditions,

the order and relative weight of the above criteria being left to national customs and practice.

16. (1) Workers whose employment has been terminated owing to a reduction of the work force should be given priority of re-engagement, to the extent possible, by the employer when he again engages workers.

(2) Such priority of re-engagement may be limited to a specified period of time; where appropriate, the question of the retention of seniority rights should be determined in accordance with national laws or regulations, collective agreements or other appropriate national practices.

(3) Re-engagement should be effected on the basis of the principles set out in Paragraph 15.

bör arbetsgivaren underrätta vederbörande myndigheter innan åtgärden genomföres.

15. 1) Urvalet av de arbetstagare, som skola drabbas av en minskning av arbetsstyrkan bör ske i enlighet med noga bestämda kriterier, vilka om möjligt böra fastställas i förväg med vederbörligt hänsynstagande till såväl företagets, anläggningens eller verksamhetens som arbetstagnas intressen.

2) Dessa kriterier böra innefatta

a) behovet av att säkerställa företagets, anläggningens eller verksamhetens effektiva drift;

b) den enskilde arbetstagarens förmåga, erfarenhet, skicklighet och yrkesmässiga kvalifikationer;

c) anställningstidens längd;

d) ålder;

e) familjeförhållanden; eller

f) varje annat kriterium som må finnas lämpligt med hänsyn till de särskilda förhållandena i varje enskilt land.

Ovannämnda kriteriers inbördes ordning och relativa vikt böra bestämmas av nationell sedvana och praxis.

16. 1) Arbetstagare som blivit uppsagda på grund av minskning av arbetsstyrkan böra av arbetsgivaren givas företräde till återanställning när denne på nytt anställer arbetskraft.

2) Sådant företräde till återanställning bör begränsas till en bestämd tidsperiod; när anledning därtill förekommer bör frågan om bibehållande av anciennitetsrätt avgöras enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal eller annan lämplig nationell praxis.

3) Återanställning bör ske på grundval av de principer som angivas i mom. 15.

(4) The rate of wages of re-engaged workers should not be adversely affected as a result of the interruption of their employment, regard being had to differences between their previous occupation and the occupation in which they are re-engaged and to any intervening changes in the structure of wages in the undertaking, establishment or service.

17. There should be full utilisation of national employment agencies or other appropriate agencies to ensure, to the extent possible, that workers whose employment has been terminated as a result of a reduction of the work force are placed in alternative employment without delay.

IV. Scope

18. This Recommendation applies to all branches of economic activity and all categories of workers: Provided that the following may be excluded from its scope:

(a) workers engaged for a specified period of time or a specified task in cases in which, owing to the nature of the work to be effected, the employment relationship cannot be of indeterminate duration;

(b) workers serving a period of probation determined in advance and of reasonable duration;

(c) workers engaged on a casual basis for a short period; and

(d) public servants engaged in the administration of the State to the extent only that constitutional provisions preclude the application to them of one or more provisions of this Recommendation.

19. In accordance with the principle set forth in article 19, paragraph 8, of the Constitution of the International Labour Organisation, this Recommendation does not

4) Återanställda arbetstagares lönesatser böra icke menligt påverkas av avbrottet i anställningen; dock bör hänsyn tagas till olikheter mellan deras tidigare sysselsättning och den sysselsättning i vilken de återanställas ävensom till inträffade förändringar i lönestrukturen inom företaget, anläggningen eller verksamheten.

17. De statliga arbetsförmedlingsorganen eller andra lämpliga organ böra till fullo utnyttjas för att i största möjliga utsträckning säkerställa att arbetstagare vilka blivit uppsagda till följd av minskning av arbetsstyrkan utan dröjsmål erhålla annat arbete.

IV. Tillämpningsområde

18. Denna rekommendation äger tillämpning på alla grenar av näringslivet och på alla kategorier av arbetstagare; dock att från dess tillämpning må undantagas

a) arbetstagare som anställts för bestämd tid eller för en bestämd arbetsuppgift, då på grund av arbetets natur anställningsförhållandet icke kan vara av obestämd varaktighet;

b) arbetstagare som fullgöra en provotid, såframt denna bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet;

c) arbetstagare som anställts tillfälligt för en kortare period;

d) tjänstemän i den statliga förvaltningen, dock endast i den omfattning som konstitutionella föreskrifter utesluta dem från tillämpningen av en eller flera av bestämmelserna i denna rekommendation.

19. I enlighet med den i artikel 19 mom. 8 av Internationella arbetsorganisationens stadga angivna principen skall denna rekommendation icke inverka på någon bestämmelse

affect any provisions more favourable to the workers concerned than those contained herein.

20. This Recommendation should be considered as having been implemented in respect of workers whose conditions of employment are governed by special laws or regulations where those laws or regulations provide for such workers conditions which, in their entirety, are at least as favourable as the totality of those provided in this Recommendation.

som är fördelaktigare för vederbörande arbetstagare än de i rekommendationen intagna bestämmelserna.

20. Denna rekommendation skall anses ha trätt i tillämpning beträffande arbetstagare, vilkas arbetsvillkor regleras i speciell lagstiftning, såframt denna lagstiftning innehåller villkor som i sin helhet äro minst lika förmånliga som samtliga i denna rekommendation förekommande bestämmelser.