

Recommendation (No. 166) 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

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 supplementing the Termination of Employment Convention, 1982;

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

I. Methods of Implementation, Scope and Definitions

1. The provisions of this Recommendation may be applied by 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.

2. (1) This Recommendation 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 Recommendation:

(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;

ILO:s rekommendation (nr 166) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för internationella arbetsbyrå samman kallats till Genève och där samlats den 2 juni 1982 till sitt sextioåttonde möte, och

som har beslutat att anta vissa förslag i fråga om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, vilken fråga är den femte punkten på dagordningen för mötet, och

som har beslutat att dessa förslag skall få formen av en rekommendation som tillägg till 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal,

antar denna dag, den 22 juni år nittonhundraåttiofva, följande rekommendation, som benämns 1982 års rekommendation om uppsägning av anställningsavtal.

I. Tillämpningsmetoder, tillämpningsområde och definitioner

1. Bestämmelserna i denna rekommendation får genomföras genom lag eller annan författning, kollektivavtal, arbetsplatsföreskrifter, skiljedom eller domstolsbeslut eller på annat sätt enligt nationell praxis som kan vara lämpligt med hänsyn till landets förhållanden.

2. (1) Denna rekommendation är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden och alla arbetstagare.

(2) En medlemsstat får undanta följande kategorier av arbetstagare från tillämpning av alla eller vissa bestämmelser i rekommendationen:

(a) arbetstagare som anställs för viss tid eller visst arbete;

(b) arbetstagare som fullgör en provanställning eller som tjänstgör under en kvalificeringstid före fast anställning, under förut-

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

(3) 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 Recommendation or 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 Recommendation.

(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 Recommendation or 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.

3. (1) Adequate safeguards should 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 the Termination of Employment Convention, 1982, and this Recommendation.

(2) To this end, for example, provision may be made for one or more of the following:

(a) limiting recourse to contracts for a specified period of time to cases in which, owing either to the nature of the work to be effected or to the circumstances under which it is to be effected or to the interests of the worker, the employment relationship cannot be of indeterminate duration;

(b) deeming contracts for a specified period of time, other than in the cases referred to in clause (a) of this subparagraph, to be contracts of employment of indeterminate duration;

sättning att provotiden eller kvalificeringstiden har bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet;

(c) arbetstagare som anställs tillfälligt för en kort tid.

(3) I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpning av denna rekommendation eller vissa bestämmelser däri undanta kategorier av arbetstagare vilkas anställningsförhållanden och anställningsvillkor regleras på särskilda sätt som, totalt sett, erbjuder ett skydd som är minst likvärdigt med det skydd som tillerkänns enligt rekommendationen.

(4) I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpning av denna rekommendation eller vissa bestämmelser däri undanta andra begränsade kategorier av arbetstagare beträffande vilka särskilda problem av väsentlig art uppkommer med hänsyn till de berörda arbetstagarernas speciella anställningsförhållanden eller storleken eller arten av det företag som anställer dem.

3. (1) Det bör finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarna genom 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal och genom denna rekommendation.

(2) I detta syfte kan regler ställas upp avseende exempelvis en eller flera av följande åtgärder:

(a) utnyttjandet av anställning för viss tid begränsas till sådana fall i vilka anställningsförhållandet, antingen med hänsyn till arbetets art eller de omständigheter under vilka arbetet skall utföras eller med hänsyn till arbetstagarens intresse, inte kan gälla tills vidare;

(b) anställningsavtal för viss tid, som inte är att hänföra till de fall som avses i (a), anses som avtal om tillsvidareanställning;

(c) deeming contracts for a specified period of time, when renewed on one or more occasions, other than in the cases mentioned in clause (a) of this subparagraph, to be contracts of employment of indeterminate duration.

4. For the purpose of this Recommendation the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

II. Standards of General Application

Justification for Termination

5. In addition to the grounds referred to in Article 5 of the Termination of Employment Convention, 1982, the following should not constitute valid reasons for termination:

(a) age, subject to national law and practice regarding retirement;

(b) absence from work due to compulsory military service or other civic obligations, in accordance with national law and practice.

6. (1) Temporary absence from work because of illness or injury should not constitute a valid reason for termination.

(2) The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification should be required and possible limitations to the application of subparagraph (1) of this Paragraph should be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

Procedure Prior to or at the Time of Termination

7. The employment of a worker should not be terminated for misconduct of a kind that under national law or practice would justify termination only if repeated on one or more occasions, unless the employer has given the worker appropriate written warning.

8. The employment of a worker should not be terminated for unsatisfactory performance, unless the employer has given the worker appropriate instructions and written warning and the worker continues to perform his duties unsatisfactorily after a reasonable

(c) anställningsavtal som träffas för viss tid men som förnyas en eller flera gånger anses, utom i sådana fall som nämns i punkten (a), som avtal om tillsvidareanställning.

4. Vid tillämpningen av denna rekommendation avses med uttrycken "uppsägning" och "uppsägning av anställningsavtal" anställningens upphörande på arbetsgivarens initiativ.

II. Allmänt tillämpliga normer

Giltigt skäl för uppsägning

5. Utöver de fall som anges i artikel 5 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal bör inte heller följande omständigheter utgöra giltigt skäl för uppsägning:

(a) ålder, med förbehåll för nationell lagstiftning och praxis avseende pensionering;

(b) frånvaro från arbetet på grund av obligatorisk militärtjänst eller andra medborgerliga skyldigheter i enlighet med nationell lagstiftning och praxis;

6. (1) Tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada bör inte utgöra giltigt skäl för uppsägning.

(2) Innebörden av "tillfällig frånvaro från arbetet", i vilken omfattning frånvaron bör intygas av läkare och tänkbara begränsningar av tillämpningen av punkt 6 (1), bör bestämmas på sätt som anges i punkt 1.

Förfarandet före eller vid uppsägning

7. En arbetstagare bör inte, om inte arbetsgivaren vederbörligen har varnat arbetstagaren skriftligen, sägas upp på grund av förseelse av ett slag som enligt nationell lagstiftning eller praxis kräver upprepning en eller flera gånger för att utgöra giltigt skäl för uppsägning.

8. En arbetstagare bör inte sägas upp på grund av otillfredsställande arbetsprestation, såvida inte arbetsgivaren givit arbetstagaren tillräckliga anvisningar och skriftligen varnat honom eller henne och arbetstagaren även efter en rimlig tid för förbättring fortsätter att

period of time for improvement has elapsed.

9. A worker should be entitled to be assisted by another person when defending himself, in accordance with Article 7 of the Termination of Employment Convention, 1982, against allegations regarding his conduct or performance liable to result in the termination of his employment; this right may be specified by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

10. The employer should be deemed to have waived his right to terminate the employment of a worker for misconduct if he has failed to do so within a reasonable period of time after he has knowledge of the misconduct.

11. The employer may consult workers' representatives before a final decision is taken on individual cases of termination of employment.

12. The employer should notify a worker in writing of a decision to terminate his employment.

13. (1) A worker who has been notified of termination of employment or whose employment has been terminated should be entitled to receive, on request, a written statement from his employer of the reason or reasons for the termination.

(2) Subparagraph (1) of this Paragraph need not be applied in the case of collective termination for the reasons referred to in Articles 13 and 14 of the Termination of Employment Convention, 1982, if the procedure provided for therein is followed.

Procedure of Appeal against Termination

14. Provision may be made for recourse to a procedure of conciliation before or during appeal proceedings against termination of employment.

15. Efforts should be made by public authorities, workers' representatives and organisations of workers to ensure that workers are fully informed of the possibilities of appeal at their disposal.

fullgöra sina arbetsuppgifter otillfredsställande.

9. En arbetstagare bör ha rätt att biträdas av en annan person när arbetstagaren försvarar sig, i enlighet med artikel 7 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal, mot anklagelser om sitt uppförande eller sin arbetsprestation som kan medföra uppsägning av anställningsavtal. Denna rätt kan bestämmas närmare på sätt som anges i punkt 1.

10. En arbetsgivare bör anses ha avstått från sin rätt att säga upp en arbetstagare på grund av en förseelse om arbetsgivaren har försummat att göra detta inom en rimlig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om förseelsen.

11. En arbetsgivare kan samråda med arbetstagarrepresentanter innan arbetsgivaren fattar slutligt beslut om uppsägning i ett individuellt fall.

12. Arbetsgivaren bör skriftligen underrätta arbetstagaren om ett beslut att säga upp anställningen.

13. (1) En arbetstagare som har underrättats om uppsägning eller som har blivit uppsagd bör ha rätt att på begäran få en skriftlig förklaring från arbetsgivaren om skälet eller skälen till uppsägningen.

(2) Punkt 13 (1) behöver inte tillämpas vid kollektiva uppsägningar som avses i artiklarna 13 och 14 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal, om det där föreskrivna förfarandet har följts.

Rätt att få en uppsägning prövad

14. Föreskrifter kan meddelas om medling före eller under ett prövningsförfarande avseende uppsägning.

15. Offentliga myndigheter, arbetstagarrepresentanter och arbetstagarorganisationer bör anstränga sig att se till att arbetstagarna får fullständig information om de möjligheter som står till buds att få en uppsägning prövad.

Time Off from Work during the Period of Notice

16. During the period of notice referred to in Article 11 of the Termination of Employment Convention, 1982, the worker should, for the purpose of seeking other employment, be entitled to a reasonable amount of time off without loss of pay, taken at times that are convenient to both parties.

Certificate of Employment

17. A worker whose employment has been terminated should be entitled to receive, on request, a certificate from the employer specifying only the dates of his engagement and termination of his employment and the type or types of work on which he was employed; nevertheless, and at the request of the worker, an evaluation of his conduct and performance may be given in this certificate or in a separate certificate.

Severance Allowance and Other Income Protection

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

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which should 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 or 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 subparagraph (1)(a) of this Paragraph solely because he is not receiving an unemployment benefit under subparagraph (1)(b).

(3) Provision may be made by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in subparagraph (1)(a) of this Paragraph in the event of termination for serious misconduct.

Ledighet under uppsägningstiden

16. Under den uppsägningstid som avses i artikel 11 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal bör arbetstagaren, för att kunna söka annan anställning, ha rätt till skälig ledighet utan inkomstbortfall vid tidpunkter som är lämpliga för båda parter.

Anställningsintyg

17. En uppsagd arbetstagare bör på begäran ha rätt till ett intyg från arbetsgivaren som anger endast datum för anställningens början och slut samt det eller de slag av arbete som anställningen gällde. På begäran av arbetstagaren kan dock ett omdöme om arbetstagarens uppförande och fullgörande av arbetet anges i intyget eller i ett särskilt intyg.

Avgångsvederlag och annat inkomstskydd

18. (1) I enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör en uppsagd arbetstagare ha rätt till —

(a) avgångsvederlag eller liknande förmåner vilkas storlek skall baseras på bl.a. anställningstid och lönenivå och som skall betalas direkt av arbetsgivaren eller av en fond som har bildats genom arbetsgivaravgifter; eller

(b) förmåner från arbetslöshetsförsäkring, arbetslöshetsbidrag eller socialförsäkringsförmåner av annat slag, såsom ålders- eller invaliditetspension, på de normala villkor som sådana förmåner är underkastade; eller

(c) en kombination av vederlag och förmåner.

(2) En arbetstagare som inte uppfyller villkoren för arbetslöshetsförsäkring eller arbetslöshetsbidrag i ett allmänt system härför behöver inte tillförsäkras vederlag eller förmån som avses i punkt 18 (1)(a) endast därför att arbetstagaren inte uppbär någon förmån som avses i punkt 18 (1)(b).

(3) Föreskrifter får på sätt som anges i punkt 1 meddelas om förlust av rätt till vederlag eller förmåner som avses i punkt 18 (1)(a) vid uppsägning på grund av allvarlig förseelse.

III. Supplementary Provisions concerning Terminations of Employment for Economic, Technological, Structural or Similar Reasons

19. (1) All parties concerned should seek to avert or minimise as far as possible termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, without prejudice to the efficient operation of the undertaking, establishment or service, and to mitigate the adverse effects of any termination of employment for these reasons on the worker or workers concerned.

(2) Where appropriate, the competent authority should assist the parties in seeking solutions to the problems raised by the terminations contemplated.

Consultations on Major Changes in the Undertaking

20. (1) When the employer contemplates the introduction of major changes in production, programme, organisation, structure or technology that are likely to entail terminations, the employer should consult the workers' representatives concerned as early as possible on, inter alia, the introduction of such changes, the effects they are likely to have and the measures for averting or mitigating the adverse effects of such changes.

(2) To enable the workers' representatives concerned to participate effectively in the consultations referred to in subparagraph (1) of this Paragraph, the employer should supply them in good time with all relevant information on the major changes contemplated and the effects they are likely to have.

(3) For the purposes of this Paragraph 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.

Measures to Avert or Minimise Termination

21. The measures which should be considered with a view to averting or minimising terminations of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature might include, inter alia, restriction of hiring, spreading the workforce reduction

III. Tilläggsbestämmelser när uppsägning sker av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl

19. (1) Alla berörda parter bör söka avvärja eller i möjligaste mån begränsa omfattningen av uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, utan att därigenom åsidosätta intresset av att företaget eller förvaltningen drivs på ett effektivt sätt, samt söka lindra de skadliga verkningarna av sådana uppsägningar för den eller de arbetstagare som berörs.

(2) När det är lämpligt bör behörig myndighet biträda parterna med att finna lösningar på de problem som uppstår genom de uppsägningar som övervägs.

Samråd om viktigare förändringar i företaget

20. (1) När en arbetsgivare överväger sådana viktigare produktions- eller planeringsmässiga, organisatoriska, strukturella eller teknologiska förändringar som kan väntas medföra uppsägningar, bör arbetsgivaren så tidigt som möjligt samråda med berörda arbetstagarrepresentanter om bl.a. vidtagandet av sådana förändringar, deras förväntade verkningar och åtgärder för att förekomma eller lindra skadliga verkningar av förändringarna.

(2) För att göra det möjligt för de berörda arbetstagarrepresentanterna att på ett meningsfullt sätt delta i det samråd som avses i punkt 20 (1) bör arbetsgivaren i god tid förse dem med all behövlig information om de viktigare förändringar som övervägs och om de verkningar som de väntas få.

(3) Vid tillämpningen av punkt 20 betyder "berörda arbetstagarrepresentanter" de arbetstagarrepresentanter som erkänns som sådana i nationell lag eller praxis, i överensstämmelse med 1971 års konvention om arbetstagarrepresentanter.

Åtgärder för att förekomma eller minska omfattningen av uppsägningar

21. De åtgärder som bör övervägas i syfte att förekomma eller minska omfattningen av uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl kan bl.a. innefatta begränsning av nyanställningar, spridning av uppsägningarna över en viss tidsperi-

over a certain period of time to permit natural reduction of the workforce, internal transfers, training and retraining, voluntary early retirement with appropriate income protection, restriction of overtime and reduction of normal hours of work.

22. Where it is considered that a temporary reduction of normal hours of work would be likely to avert or minimise terminations of employment due to temporary economic difficulties, consideration should be given to partial compensation for loss of wages for the normal hours not worked, financed by methods appropriate under national law and practice.

Criteria for Selection for Termination

23. (1) The selection by the employer of workers whose employment is to be terminated for reasons of an economic, technological, structural or similar nature should be made according to criteria, established wherever possible in advance, which give due weight both to the interests of the undertaking, establishment or service and to the interests of the workers.

(2) These criteria, their order of priority and their relative weight, should be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

Priority of Rehiring

24. (1) Workers whose employment has been terminated for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, should be given a certain priority of rehiring if the employer again hires workers with comparable qualifications, subject to their having, within a given period from the time of their leaving, expressed a desire to be rehired.

(2) Such priority of rehiring may be limited to a specified period of time.

(3) The criteria for the priority of rehiring, the question of retention of rights—particularly seniority rights—in the event of rehiring, as well as the terms governing the wages of rehired workers, should be determined according to the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

od i syfte att möjliggöra minskning av arbetsstyrkan genom naturlig avgång, omplaceringar, utbildning och omskolning, frivillig förtida pensionsavgång med ett tillfredsställande inkomstskydd, begränsning av övertidsarbete och minskning av den ordinarie arbetstiden.

22. När en tillfällig minskning av den ordinarie arbetstiden kan väntas förebygga eller minska omfattningen av uppsägningar på grund av tillfälliga ekonomiska svårigheter, bör övervägas ersättning för en del av inkomstbortfallet för den ordinarie arbetstid som inte fullgörs. Ersättningen bör då finansieras på de sätt som är lämpliga enligt nationell lagstiftning och praxis.

Kriterier för turordning vid uppsägningar

23. (1) Turordningen vid uppsägning av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl bör fastställas av arbetsgivaren på grundval av kriterier, om möjligt fastställda i förväg, vilka tar vederbörlig hänsyn såväl till företagets eller förvaltningens som till arbetstagarnas intressen.

(2) Dessa kriterier, deras inbördes ordning och relativa vikt bör fastställas på det sätt som anges i punkt 1.

Företrädesrätt till återanställning

24. (1) Arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl bör ges en viss företrädesrätt till återanställning om arbetsgivaren ånyo anställer arbetstagare med jämförbara kvalifikationer, allt under förutsättning att de inom viss tid sedan de lämnade anställningen har uttryckt en önskan att återanställas.

(2) Sådan företrädesrätt till återanställning får begränsas att gälla under en viss bestämd tid.

(3) Kriterierna för företrädesrätten till återanställning, frågan om bibehållande av rättigheter – i synnerhet rätt till företräde på grund av längre anställningstid – vid återanställning, liksom de återanställda arbetstagarnas lönevillkor, bör fastställas på sätt som anges i punkt 1.

Mitigating the Effects of Termination

25. (1) In the event of termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the placement of the workers affected in suitable alternative employment as soon as possible, with training or retraining where appropriate, should be promoted by measures suitable to national circumstances, to be taken by the competent authority, where possible with the collaboration of the employer and the workers' representatives concerned.

(2) Where possible, the employer should assist the workers affected in the search for suitable alternative employment, for example through direct contacts with other employers.

(3) In assisting the workers affected in obtaining suitable alternative employment or training or retraining, regard may be had to the Human Resources Development Convention and Recommendation, 1975.

26. (1) With a view to mitigating the adverse effects of termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, consideration should be given to providing income protection during any course of training or retraining and partial or total reimbursement of expenses connected with training or retraining and with finding and taking up employment which requires a change of residence.

(2) The competent authority should consider providing financial resources to support in full or in part the measures referred to in subparagraph (1) of this Paragraph, in accordance with national law and practice.

IV. Effect on Earlier Recommendation

27. This Recommendation and the Termination of Employment Convention, 1982, supersede the Termination of Employment Recommendation, 1963.

Mildrande av verkningarna av uppsägningar

25. (1) Vid uppsägning på grund av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, bör placering av de drabbade arbetstagarna i annan lämplig sysselsättning, med utbildning eller omskolning där så är lämpligt, främjas genom åtgärder av behörig myndighet i enlighet med nationella förhållanden, om möjligt i samarbete med arbetsgivaren och berörda arbetstagarrepresentanter.

(2) Om möjligt bör arbetsgivaren hjälpa de berörda arbetstagarna att finna annan lämplig sysselsättning, t.ex. genom direkta kontakter med andra arbetsgivare.

(3) I fråga om åtgärder för att hjälpa de berörda arbetstagarna med att skaffa annan lämplig sysselsättning eller utbildning eller omskolning kan ledning sökas i 1975 års konvention och rekommendation om utveckling av mänskliga resurser.

26. (1) I syfte att mildra de skadliga verkningarna av uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl bör övervägas föreskrifter om inkomstskydd under olika slags perioder av utbildning eller omskolning och ersättning för del av eller hela kostnaden i samband med anskaffande och påbörjande av en anställning som kräver byte av bostadsort.

(2) Vederbörande myndighet bör överväga att ställa medel till förfogande för att helt eller delvis stödja de åtgärder som avses i punkt 26 (1), i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

IV. Förhållandet till den tidigare rekommendationen

27. Denna rekommendation och 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal ersätter 1963 års rekommendation om uppsägning av anställningsavtal.