



Sveriges överenskommelser med främmande makter

SÖ 1983: 38

Nr 38

Konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Genève den 22 juni 1982

Regeringen beslöt ratificera konventionen den 26 maj 1983.

Ratifikationsinstrumentet registrerades hos internationella arbetsbyråns
generaldirektör den 20 juni 1983.

Konventionen har ännu ej trätt i kraft.

Riksdagsbehandling: Prop. 1982/83: 124, AU 1982/83: 28,

Rskr 1982/83: 332.

Convention (No. 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, arbi-

ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens.

som av styrelsen för internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 2 juni 1982 till sitt sextioåttonde möte, och

som konstaterar förekomsten av de internationella normer som ingår i 1963 års rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal, och

som konstaterar att, sedan 1963 års rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal antogs, en betydelsefull utveckling har ägt rum i många medlemsstaters lagstiftning och praxis såvitt avser de frågor som behandlas i rekommendationen, och

som anser att nämnda utveckling motiverar att nya internationella normer antas i ämnet, i synnerhet med hänsyn till de allvarliga problemen på området som har uppkommit till följd av ekonomiska svårigheter och teknologiska förändringar som på senare år har inträffat i många länder,

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 internationell konvention,

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

Del I. Tillämpningsmetoder, tillämpningsområde och definitioner

Artikel 1

Bestämmelserna i denna konvention skall genomföras genom lag eller annan författning i den mån det inte sker genom kollektivavtal,

¹ Översättning enligt den i prop. 1982/83: 124 intagna texten

tration 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 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 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.

skiljedom eller domstolsbeslut eller på annat sätt som stämmer överens med nationell praxis.

Artikel 2

1. Denna konvention är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden och alla arbetstagar.

2. En medlemsstat får undanta följande kategorier av arbetstagar från tillämpning av alla eller vissa bestämmelser i konventionen:

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

(b) arbetstagar som fullgör en provanställning eller som tjänstgör under en kvalificeringstid före fast anställning, under förutsättning att provotiden eller kvalificeringstiden har bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet;

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

3. Det skall finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagar genom denna konvention.

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 konvention eller vissa bestämmelser däri undanta kategorier av arbetstagar vilkas anställningsförhållanden och anställningsvillkor regleras på särskilda sätt som totalt sett erbjuder ett skydd som är minst likvärdigt med det skydd som ges i konventionen.

5. 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 konvention eller vissa bestämmelser däri undanta andra begränsade kategorier av arbetstagar beträffande vilka särskilda problem av väsentlig art uppkommer med hänsyn till de berörda arbetstagarernas särskilda anställningsförhållanden eller storleken eller arten av det företag där de är anställda.

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.

6. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i sin första rapport om tillämpningen av konventionen enligt artikel 22 i internationella arbetsorganisationens stadga förteckna alla kategorier av arbetstagare som kan ha undantagits enligt punkterna 4 och 5 med angivande av skälen för sådana undantag, och skall i följande rapporter ange situationen i lagstiftning och praxis för de undantagna kategorierna, liksom i vilken omfattning konventionen tillämpas eller avses bli tillämpad i fråga om dessa kategorier.

Artikel 3

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

Del II. Allmänt tillämpliga normer

Avdelning A. Giltigt skäl för uppsägning

Artikel 4

En arbetstagare får inte sägas upp annat än om det finns ett giltigt skäl för uppsägning som beror av arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsynen till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen.

Artikel 5

Bl.a. följande omständigheter skall inte utgöra giltigt skäl för uppsägning:

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

(b) att någon kandiderar till, utövar eller har utövat uppdrag som arbetstagarrepresentant;

(c) att någon har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning, eller vänt sig till behörig myndighet;

(d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, familjeansvar, havandeskap, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung;

(e) frånvaro från arbetet under ledighet på grund av barnsörd.

Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or 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.

Artikel 6

1. Tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada skall inte utgöra giltigt skäl för uppsägning.

2. Innebörden av "tillfällig frånvaro från arbetet", i vilken omfattning frånvaron skall intygas av läkare, och tänkbara begränsningar av första punktens tillämpning, skall bestämmas på sätt som anges i artikel 1.

*Avdelning B. Förfarandet före eller vid uppsägning**Artikel 7*

En arbetstagarare får inte sägas upp från sin anställning av skäl som har att göra med arbetstagararens uppförande eller fullgörande av arbetsuppgifter utan att först ha beretts tillfälle att försvara sig mot de anmärkningar som framförts, med mindre det inte kan begäras av arbetsgivaren att arbetstagararen bereds ett sådant tillfälle.

*Avdelning C. Rätt att få en uppsägning prövad**Artikel 8*

1. En arbetstagarare som anser sig ha blivit uppsagd utan giltigt skäl skall ha rätt att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ, såsom en domstol, en arbetsdomstol, en skiljenämnd eller en skiljedomare.

2. Om uppsägningen har godkänts av en behörig myndighet, får tillämpningen av punkt 1 anpassas till nationell lagstiftning och praxis.

3. En arbetstagarare kan få anses ha avstått från sin rätt att få uppsägningen prövad, om arbetstagararen inte har utnyttjat denna rätt inom rimlig tid efter uppsägningen.

Artikel 9

1. De organ som avses i artikel 8 skall ha behörighet att pröva de skäl som har angetts för uppsägningen och de övriga omständigheterna i fallet och meddela ett beslut huruvida det fanns giltiga skäl för uppsägningen.

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

If 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.

2. För att inte arbetstagaren ensam skall ha bevisbördan för att det saknades giltiga skäl för uppsägningen, skall de metoder för genomförandet av konventionen som anges i artikel 1 tillhandahålla endera eller båda av följande möjligheter:

(a) arbetsgivaren skall ha bevisbördan för att giltigt skäl för uppsägning enligt artikel 4 föreligger;

(b) de organ som nämns i artikel 8 skall ha rätt att ta ställning till skälen för uppsägningen med hänsyn till det bevismaterial som har lagts fram av parterna och enligt det förfarande som nationell lagstiftning och praxis anvisar.

3. I fall där en uppsägning påstås ha skett av hänsyn till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen, skall de organ som avses i artikel 8 ha befogenhet att avgöra huruvida uppsägningen faktiskt har vidtagits av de angivna skälen. I vilken utsträckning de också skall vara behöriga att avgöra om de angivna skälen är tillräckliga såsom giltig grund för uppsägning, skall fastställas på sätt som anges i artikel 1.

Artikel 10

Om de organ som avses i artikel 8 finner att uppsägningen inte är grundad på giltiga skäl, och om de inte är behöriga eller inte finner det lämpligt, enligt nationell lagstiftning eller praxis, att förklara uppsägningen ogiltig och/eller att ålägga eller förordna att arbetstagaren återinsätts, skall de vara behöriga att ålägga betalning av lämplig ekonomisk ersättning eller sådan annan ersättning som kan anses befogad.

Avdelning D. Uppsägningstid

Artikel 11

1. En arbetstagare som skall sägas upp skall ha rätt till skälig uppsägningstid eller ersättning, utom när arbetstagaren har gjort sig skyldig till en allvarlig förseelse, dvs. en förseelse av sådan natur att det skulle vara orimligt att begära av arbetsgivaren att låta anställningen fortsätta under uppsägningstiden.

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 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 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;

Avdelning E. Avgångsvederlag och annat inkomstskydd

Artikel 12

1. I enlighet med nationell lagstiftning och praxis skall en uppsagd arbetstagar 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 arbetstagar som inte uppfyller villkoren för arbetslöshetsförsäkring eller arbetslöshetsbidrag i ett allmänt system härför behöver inte tillförsäkras vederlag eller förmåner som avses i punkten 1(a) endast därför att arbetstagar inte uppbär någon förmån enligt punkt 1(b).

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

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

Avdelning A. Samråd med företrädare för arbetstagar

Artikel 13

1. När en arbetsgivare överväger uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, skall arbetsgivaren:

(a) i god tid informera arbetstagarrepresentanter och därvid även ange skälen till de uppsägningar som övervägs, antalet och vilka kategorier arbetstagar som kan komma att bli berörda liksom den tidsperiod under vilken uppsägningarna avses bli genomförda;

(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.

(b) så snart som möjligt ge de berörda arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, tillfälle till överläggningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att förhindra eller minska omfattningen av uppsägningarna och för att lindra de skadliga effekterna för berörda arbetstagar av eventuella uppsägningar, exempelvis att finna annan sysselsättning.

2. Tillämpligheten av punkten 1 får begränsas på sätt som anges i artikel 1 till fall i vilka de arbetstagar som kan komma att beröras av uppsägning utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften.

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

Avdelning B. Varsel till behörig myndighet

Artikel 14

1. När en arbetsgivare överväger uppsägning av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, skall arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, varsla behörig myndighet så snart som möjligt samt ge denna behövlig information och en skriftlig uppgift om skälen till uppsägningarna, det antal och de kategorier av arbetstagar som kan komma att beröras och den period under vilken uppsägningarna avses bli genomförda.

2. Nationell lagstiftning eller nationella bestämmelser får begränsa tillämpligheten av punkt 1 till fall då de arbetstagar som kan komma att beröras av uppsägning utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften.

3. Arbetsgivaren skall varsla behörig myndighet om uppsägningar som avses i punkt 1 en viss minsta tid innan uppsägningarna genomförs. Denna minsta tid skall anges i nationell lagstiftning eller bestämmelser.

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 Direc-

Del IV. Avslutande bestämmelser*Artikel 15*

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall sändas till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 16

1. Denna konvention är bindande endast för de medlemmar av internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Konventionen träder i kraft tolv månader efter det att ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 17

1. En medlemsstat som ratificerar denna konvention kan, sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat konventionen och inte inom ett år efter utgången av den tioårsperiod som avses i punkt 1 gör bruk av sin uppsägningsrätt, är bunden för en ny period av tio år och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Artikel 18

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation i ordningen som gene-

tor-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) the 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.

raldirektören har tagit emot, skall generaldirektören fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 19

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation och uppsägning som har registrerats hos generaldirektören enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 20

När internationella arbetsbyråns styrelse anser det behövt, skall den lämna internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns skäl att på konferensens dagordning föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

Artikel 21

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat –

(a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 17 ovan;

(b) skall, från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention inte längre kunna ratificeras av medlemsstaterna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konventionen varigenom den revideras.

Artikel 22

De engelska och franska¹ versionerna av texten till denna konvention är lika giltiga.

¹ Den franska texten är här utesluten.