

Konwencja nr 151

dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej

Dz.U.94.22.78

KONWENCJA Nr 151

MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY

dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej,

przyjęta w Genewie dnia 27 czerwca 1978 r.

(Dz. U. z dnia 17 lutego 1994 r.)

W imieniu Polskiej Ludowej Rzeczypospolitej

RADA PAŃSTWA

POLSKIEJ LUDOWEJ RZECZYPOSPOLITEJ

podaje do powszechnej wiadomości:

W dniu 27 czerwca 1978 r. została przyjęta w Genewie na sześćdziesiątej czwartej sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy Konwencja nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej w następującym brzmieniu:

KONWENCJA Nr 151

dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1978 r. na swej sześćdziesiątej czwartej sesji, biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji o wolności związkowej i ochronie praw związkowych z 1948 r., Konwencji o prawie organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. oraz Konwencji i Zalecenia o przedstawicielach pracowników z 1971 r.,

przypominając, że Konwencja o prawie organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. nie obejmuje niektórych kategorii pracowników publicznych oraz że Konwencję i Zalecenie o przedstawicielach pracowników z 1971 r. stosuje się do przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach,

biorąc pod uwagę znaczny rozwój działalności służby publicznej w wielu krajach i potrzebę zdrowych stosunków pracy pomiędzy władzami publicznymi a organizacjami pracowników publicznych,

stwierdzając istnienie dużej różnorodności systemów politycznych, społecznych i gospodarczych państw członkowskich oraz różnic w ich praktyce (na przykład w zakresie funkcji administracji centralnej i terenowej, funkcji władz federalnych i władz prowincji w państwach federalnych oraz funkcji administracji przedsiębiorstw stanowiących własność publiczną, jak również różnego typu autonomicznych lub półautonomicznych organów publicznych, a także różnorodność charakteru stosunku pracy),

biorąc pod uwagę szczególne problemy powstające na tle zakresu stosowania umowy międzynarodowej i ustalenia definicji na jej potrzeby ze względu na różnice występujące w wielu krajach pomiędzy zatrudnieniem w sektorze publicznym i prywatnym, jak również trudności interpretacyjne, jakie powstały w związku ze stosowaniem do pracowników służb

publicznych dotyczących ich postanowień Konwencji o prawie organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. oraz spostrzeżenia organów kontrolnych MOP, które niejednokrotnie stwierdzały, że niektóre rządy stosują te postanowienia w sposób wyłączający duże grupy pracowników publicznych z zakresu stosowania tej konwencji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące wolności związkowej i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formie międzynarodowej konwencji, przyjmuje dnia dwudziestego siódmego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego ósmego roku niniejszą konwencję, która otrzyma nazwę Konwencji o stosunkach pracy (służba publiczna) z 1978 r.

CZEŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza konwencja ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych przez władze publiczne w zakresie, w jakim nie stosuje się do nich korzystniejszych postanowień innych międzynarodowych konwencji dotyczących pracy.

2. Ustawodawstwo krajowe określi zakres stosowania gwarancji przewidzianych w niniejszej konwencji do pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się za reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter.

3. Ustawodawstwo krajowe określi, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w niniejszej konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji.

Artykuł 2

W rozumieniu niniejszej konwencji określenie "pracownik publiczny" oznacza każdą osobę objętą postanowieniami konwencji zgodnie z artykułem 1.

Artykuł 3

W rozumieniu niniejszej konwencji określenie "organizacja pracowników publicznych" oznacza każdą organizację, bez względu na skład, której celem jest popieranie i obrona interesów pracowników publicznych.

CZEŚĆ II

OCHRONA PRAWA ORGANIZOWANIA SIĘ

Artykuł 4

1. Pracownicy publiczni będą korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, zmierzającymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie zatrudnienia.

2. Ochrona taka będzie stosowana w szczególności w odniesieniu do aktów mających na celu:

- a) uzależnienie zatrudnienia pracownika publicznego od nieprzystępowania lub rezygnacji z przynależności do organizacji pracowników publicznych,
- b) zwolnienie pracownika publicznego lub wyrządzenie mu szkody w jakikolwiek inny sposób z powodu jego przynależności do organizacji pracowników publicznych lub udziału w normalnej działalności takiej organizacji.

Artykuł 5

1. Organizacje pracowników publicznych będą korzystać z całkowitej niezależności od władz publicznych.

2. Organizacje pracowników publicznych będą korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji władz publicznych w zakresie tworzenia tych organizacji, ich działalności lub ich zarządu.

3. Jako akty ingerencji, w rozumieniu niniejszego artykułu, będą w szczególności traktowane kroki mające na celu tworzenie organizacji pracowników publicznych, które pozostawałyby pod wpływem władzy publicznej, lub udzielanie organizacjom pracowników publicznych pomocy finansowej albo popieranie tych organizacji w inny sposób w celu podporządkowania ich kontroli władzy publicznej.

CZEŚĆ III

ZAPEWNIENIE UŁATWIENÍ ORGANIZACJOM PRACOWNIKÓW PUBLICZNYCH

Artykuł 6

1. Przedstawicielom uznanych organizacji pracowników publicznych będą przyznawane stosowne ułatwienia, umożliwiające im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji zarówno w czasie pracy, jak i poza godzinami pracy.

2. Przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanej administracji lub służby.

3. Charakter i zakres takich ułatwień zostanie ustalony w sposób określony w artykule 7 niniejszej konwencji lub w inny odpowiedni sposób.

CZEŚĆ IV

PROCEDURA OKREŚLANIA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Artykuł 7

W razie potrzeby będą podejmowane kroki odpowiadające warunkom krajowym, zmierzające do udzielenia poparcia i pomocy w jak najszerszym rozwijaniu i stosowaniu mechanizmu rokowań między zainteresowanymi władzami publicznymi i organizacjami pracowników publicznych co do warunków zatrudnienia lub każdej innej metody pozwalającej na uczestniczenie przedstawicieli pracowników publicznych w ustalaniu tych warunków.

CZEŚĆ V

ROZSTRZYGANIE SPORÓW

Artykuł 8

Do rozstrzygania sporów powstających w związku z określaniem warunków zatrudnienia należy dążyć w sposób odpowiadający warunkom krajowym, w drodze rokowań między stronami lub w drodze postępowania dającego gwarancje niezależności i bezstronności, takich jak mediacja, pojednawstwo i arbitraż, organizowane tak, aby wzbudzały zaufanie stron objętych sporem.

orzeczenia sądów

CZEŚĆ VI

PRAWA OBYWATELSKIE I POLITYCZNE

Artykuł 9

Pracownicy publiczni będą korzystali, tak jak inni pracownicy, z praw obywatelskich i politycznych, mających podstawowe znaczenie dla normalnego korzystania z wolności związkowej, z zastrzeżeniem jedynie obowiązków wynikających z ich statusu i charakteru funkcji przez nich wykonywanych.

CZĘŚĆ VII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 10

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zostanie poinformowany o formalnych ratyfikacjach niniejszej konwencji w celu ich zarejestrowania.

Artykuł 11

1. Niniejsza konwencja będzie obowiązywała tylko tych członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej konwencji przez dwóch członków.

3. Następnie niniejsza konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 12

1. Każdy członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może, po upływie dziesięciu lat od daty początkowego wejścia jej w życie, wypowiedzieć konwencję aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy członek, który ratyfikował niniejszą konwencję i który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu, wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzysta z możliwości wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany konwencją na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po upływie każdego dziesięcioletniego okresu, z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 13

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i każdego wypowiedzenia, jakie zostaną mu przekazane przez członków Organizacji.

2. Zawiadamiając członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej konwencji.

Artykuł 14

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich

ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Artykuł 15

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać do porządku dziennego Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej rewizji tej konwencji.

Artykuł 16

1. W razie przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej konwencji i jeżeli nowa konwencja nie stanowi inaczej:

- a) ratyfikacja przez członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje, z mocy samego prawa bez względu na postanowienia artykułu 12, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie,
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję niniejsza konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez członków.

2. Niniejsza konwencja pozostanie w każdym razie w mocy w swej formie i treści dla tych członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

Artykuł 17

Teksty angielski i francuski niniejszej konwencji są jednakowo autentyczne.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem konwencji przyjętej należycie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na jej sześćdziesiątej czwartej sesji, która odbyła się w Genewie i została ogłoszona za zamkniętą w dniu 28 czerwca 1978 r.

Na dowód czego dnia dwudziestego siódmego czerwca 1978 r. złożyli swe podpisy:

Po zaznajomieniu się z powyższą konwencją Rada Państwa uznała ją i uznaje za słuszną zarówno w całości, jak i każde z postanowień w niej zawartych; oświadcza, że wymieniona konwencja jest przyjęta, ratyfikowana i potwierdzona, oraz przyrzeka, że będzie ona niezmiennie zachowywana.

Na dowód czego został wydany akt niniejszy, opatrzony pieczęcią Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Dano w Warszawie dnia 12 lipca 1982 r.