

Po zaznajomieniu się z powyższą konwencją, w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej oświadczam, że:

- została ona uznana za słuszną w całości, jak i każde z postanowień w niej zawartych,
- jest przyjęta, ratyfikowana i potwierdzona,
- będzie niezmiennie zachowywana.

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

Dano w Warszawie dnia 31 października 1991 r.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *L. Wałęsa*

L.S.

Minister Spraw Zagranicznych: *K. Skubiszewski*

## 77

### OŚWIADCZENIE RZĄDOWE

z dnia 21 grudnia 1993 r.

**w sprawie ratyfikacji przez Rzeczpospolitą Polską Konwencji nr 141 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r.**

Podaje się niniejszym do wiadomości, że zgodnie z artykułem 7 Konwencji nr 141 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r., złożony został Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy dnia 29 listopada 1991 r. dokument ratyfikacyjny Rzeczypospolitej Polskiej do powyższej konwencji.

Zgodnie z artykułem 8 ustęp 3 wymienionej konwencji weszła ona w życie w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej dnia 29 listopada 1992 r.

Jednocześnie podaje się do wiadomości, co następuje:

1. Zgodnie z artykułem 8, ustęp 2 konwencji weszła ona w życie dnia 24 listopada 1977 r.

Następujące państwa stały się jej stronami składając dokumenty ratyfikacyjne w niżej podanych datach:

Afganistan	16 maja 1979 r.
Austria	18 września 1978 r.
Cypr	28 czerwca 1977 r.
Dania	6 czerwca 1978 r.

Ekwador	26 października 1977 r.
Filipiny	18 czerwca 1979 r.
Finlandia	14 września 1977 r.
Francja	10 września 1984 r.
Grecja	17 października 1989 r.
Norwegia	19 marca 1980 r.
Peru	27 października 1980 r.
Portugalia	9 stycznia 1981 r.
San Marino	19 kwietnia 1988 r.
Surinam	29 września 1981 r.
Szwajcaria	3 marca 1981 r.
Szwecja	11 czerwca 1979 r.
Urugwaj	19 czerwca 1989 r.
Włochy	28 lutego 1985 r.
Zambia	19 sierpnia 1980 r.
Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii	19 marca 1980 r.

2. Informacje o państwach, które w terminie późniejszym staną się stronami powyższej konwencji, można uzyskać w Departamencie Prawno-Traktatowym Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

Minister Spraw Zagranicznych: *A. Olechowski*

## 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.

W imieniu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej

RADA PAŃSTWA

POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ

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:



Przełlad

**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.

**CZĘŚĆ 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.

**CONVENTION 151****Convention concerning protection of the right to organise and procedures for determining conditions of employment in the public service**

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-fourth Session on 7 June 1978, and

Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, and

Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, does not cover certain categories of public employees and that the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, apply to workers' representatives in the undertaking, and

Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the need for sound labour relations between public authorities and public employees' organisations, and

Having regard to the great diversity of political, social and economic systems among member States and the differences in practice among them (e.g. as to the respective functions of central and local government, of federal, state and provincial authorities, and of state-owned undertakings and various types of autonomous or semi-autonomous public bodies, as well as to the nature of employment relationships), and

Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the purpose of, any international instrument, owing to the differences in many countries between private and public employment, as well as the difficulties of interpretation which have arisen in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied these provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, 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-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

**PART I****SCOPE AND DEFINITIONS****Article 1**

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.



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.

### CZĘŚĆ 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.

### CZĘŚĆ III

#### ZAPEWNIENIE UŁATWIEŃ ORGANIZACJOM PRACOWNIKÓW PUBLICZNYCH

#### Artykuł 6

1. Przedstawicielom uznanych organizacji pracowników publicznych będą przyznawane stosowne ułatwienia,

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

#### Article 2

For the purpose of this Convention, the term “public employee” means any person covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

#### Article 3

For the purpose of this Convention, the term “public employees’ organisation” means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

### PART II

#### PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE

#### Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to —

- a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees’ organisation;
- b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees’ organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.

#### Article 5

1. Public employees’ organisations shall enjoy complete independence from public authorities.

2. Public employees’ organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.

3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees’ organisations under the domination of a public authority, or to support public employees’ organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public authority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

### PART III

#### FACILITIES TO BE AFFORDED TO PUBLIC EMPLOYEES’ ORGANISATIONS

#### Article 6

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees’ organisations as may be



umożliwiający 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.

#### CZĘŚĆ 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.

#### CZĘŚĆ 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.

#### CZĘŚĆ 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.

appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.

2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.

3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

#### PART IV

##### PROCEDURES FOR DETERMINING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

###### Article 7

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

#### PART V

##### SETTLEMENT OF DISPUTES

###### Article 8

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

#### PART VI

##### CIVIL AND POLITICAL RIGHTS

###### Article 9

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

#### PART VII

##### FINAL PROVISIONS

###### Article 10

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

###### Article 11

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. 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:

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 12

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 13

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

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

#### Article 14

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 15

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 16

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



- 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:

Przewodniczący Konferencji: *P. O. Paullada*  
Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy:  
*F. Blanchard*

- 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 12 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 17

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-fourth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-eighth day of June 1978.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1978:

The President of the Conference: *P. O. Paullada*  
The Director-General of the International Labour Office:  
*F. Blanchard*

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.

Minister Spraw Zagranicznych: w z. *T. Olechowski*

L.S.

Przewodniczący Rady Państwa: *H. Jabłoński*

## 79

### OŚWIADCZENIE RZĄDOWE

z dnia 21 grudnia 1993 r.

**w sprawie ratyfikacji przez Rzeczpospolitą Polską Konwencji nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, przyjętej w Genewie dnia 27 czerwca 1978 r.**

Podaje się niniejszym do wiadomości, że zgodnie z artykułem 10 Konwencji nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej,

przyjętej w Genewie dnia 27 czerwca 1978 r., został złożony Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy dnia 26 lipca 1982 r. dokument ratyfikacyjny Rzeczypospolitej Polskiej do powyższej konwencji.