

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM IX

MIĘDZYNARODOWE PUBLICZNE
PRAWO PRACY

STANDARDY GLOBALNE

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN



Wolters Kluwer

Sekretarze tomu
Bolesław Maciej Ćwiertniak
Justyna Czerniak-Swędziół
Daniel Książek
Marcin Wujczyk

Autorzy

Maria Bosak-Sojka
(rozdziały: 20, 21, 25)

Antoni Dral
(rozdział 24)

Izabela Florczak
(rozdział 18 pkt 18.1–18.4)

Monika Głądoch
(rozdział 27)

Zbigniew Góral
(rozdział 2)

Agnieszka Górnicz-Mulcahy
(rozdziały: 8, 17, 31)

Magdalena Kuba
(rozdział 7)

Tadeusz Kuczyński
(rozdział 22)

Małgorzata Kurzynoga
(rozdziały: 28, 30)

Monika Latos-Miłkowska
(rozdział 9)

Monika Lewandowicz-Machnikowska
(rozdziały: 17, 19, 31)

Dariusz Makowski
(rozdziały: 16, 32)

Andrzej Patulski
(rozdział 6)

Jan Piątkowski
(rozdział 26)

Łukasz Pisarczyk
(rozdział 13)

Joanna Połatyńska
(rozdział 5)

Piotr Prusinowski
(rozdział 12)

Magdalena Rycak
(rozdziały: 13, 14)

Ewa Staszewska
(rozdział 5)

Artur Tomanek
(rozdział 10)

Monika Tomaszewska
(rozdział 23)

Aneta Tyc
(rozdział 2)

Krzysztof Walczak
(rozdziały: 3, 4)

Mirosław Włodarczyk
(rozdział 18 pkt 18.5)

Marcin Wujczyk
(rozdział 11)

Teresa Wyka
(rozdział 15)

Janusz Żołyński
(rozdziały: 1, 29)

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM IX

MIĘDZYNARODOWE PUBLICZNE
PRAWO PRACY

STANDARDY GLOBALNE

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa



Wolters Kluwer

Warszawa 2019

Recenzent
Prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Świerk-Bożek

Łamanie
Wolters Kluwer Polska

Indeks rzeczowy
Jakub Grygutis

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawoLubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2019

ISBN 978-83-8160-310-2

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Maria Bosak-Sojka [ORCID: 0000-0001-9169-8966]

Doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego; w latach 2013–2017 kierownik Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych WPiA UR; adwokat; autorka licznych publikacji naukowych z zakresu indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy; organizator międzynarodowych i krajowych konferencji naukowych; prowadzi zajęcia z zakresu prawa pracy, prawa urzędniczego, a także wykłady i szkolenia dla słuchaczy studiów podyplomowych oraz praktyków.

Antoni Dral [ORCID: 0000-0003-4006-9224]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Wyższej Szkoły Prawa i Administracji – Rzeszowskiej Szkoły Wyższej w Rzeszowie, kierownik Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; przez wiele lat łączył pracę naukowo dydaktyczną z zatrudnieniem na stanowiskach kierowniczych w administracji rządowej i gospodarzej; autor wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Izabela Florczak [ORCID: 0000-0003-3167-3382]

Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego; radca prawny; autorka publikacji z zakresu prawnych podstaw zatrudnienia umownego, zatrudnienia nietypowego oraz polityki zatrudnienia; radca prawny; członek Komitetu Koordynującego Polską Sieć Naukową Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE.

Monika Gładoch [ORCID: 0000-0001-9814-5627]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie; kierownik Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji UKSW; radca prawny; wiceprzewodnicząca Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2016–2018; uczestniczka prac legislacyjnych w komisjach sejmowych i senackich; specjalizuje się w zbiorowym prawie pracy; autorka kilku publikacji z zakresu prawa pracy.

Zbigniew Góral [ORCID: 0000-0002-2225-8921]

Profesor zwyczajny; kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autor ponad 160 publikacji z zakresu teorii prawa, indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, prawa urzędniczego oraz prawa zatrudnienia i bezrobocia.

Agnieszka Górnicz-Mulcahy [ORCID: 0000-0003-1767-4709]

Doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; w pracy naukowej zajmuje się głównie zagadnieniami indywidualnego prawa pracy, prawa pracowniczej twórczości wynalazczej oraz stosunkami zatrudnienia w sferze publicznej; autorka publikacji z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Magdalena Kuba [ORCID: 0000-0002-9090-4737]

Doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego oraz w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; współpracownik Centrum Ochrony Danych Osobowych i Zarządzania Informacją; członek Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE; autor publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy, prawa rynku pracy i ochrony danych osobowych.

Tadeusz Kuczyński [ORCID: 0000-0001-8733-1627]

Profesor zwyczajny; kierownik Zakładu Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; autor lub współautor wielu opracowań naukowych z zakresu prawa pracy i prawa stosunków służbowych.

Małgorzata Kurzynoga [ORCID: 0000-0002-3927-4223]

Doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; laureatka stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla wybitnych młodych naukowców (2015–2018); autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy.

Monika Latos-Miłkowska [ORCID: 0000-0001-6851-8971]

Doktor habilitowany nauk prawnych; pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny; przedmiot zainteresowań naukowych koncentruje zwłaszcza na problematyce restrukturyzacji zakładu pracy, ochrony trwałości stosunku pracy, zbiorowego prawa pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy.

Monika Lewandowicz-Machnikowska [ORCID: 0000-0001-5140-2921]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Humanistyczno-społecznego SWPS, dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej w Filii we Wrocławiu; radca prawny; specjalizuje się w tematyce czynności prawnych w prawie pracy oraz konkurencji w stosunkach pracy, a ponadto pomocy społecznej i świadczeń socjalnego wsparcia; członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego.

Dariusz Makowski [ORCID: 0000-0002-6096-8633]

Doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; autor publikacji dotyczących nietypowych form zatrudnienia oraz inspekcji pracy.

Andrzej Patulski [ORCID: 0000-0002-5915-1597]

Doktor habilitowany, profesor Uniwersytetu Warszawskiego; kierownik Zakładu Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny; wykładowca w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie; autor kilkudziesięciu książek i artykułów z zakresu prawa pracy i prawa handlowego.

Jan Piątkowski [ORCID: 0000-0001-5249-9024]

Doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Łukasz Pisarczyk [ORCID: 0000-0001-9312-7489]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego; kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny; redaktor tematyczny „Studia Iuridica”; członek Kolegium Redakcyjnego „Monitora Prawa Pracy”; autor wielu publikacji naukowych.

Joanna Połatyńska [ORCID: 0000-0002-4522-7204]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Międzynarodowego i Stosunków Międzynarodowych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; specjalista prawa międzynarodowego publicznego; wykładowca studiów podyplomowych; autorka wielu publikacji z zakresu międzynarodowej ochrony praw człowieka.

Piotr Prusinowski [ORCID: 0000-0002-5805-9908]

Doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; sędzia Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Magdalena Rycak [ORCID: 0000-0002-2849-4511]

Doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji, a także kierownik studiów podyplomowych Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych – kadry i płace oraz studiów Ochrona danych osobowych i zarządzanie bezpieczeństwem informacji w Uczelni Łazarskiego w Warszawie; radca prawny; wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury; ekspert w Zespole Prawa Pracy w Radzie Dialogu Społecznego; w latach 2012–2015 zastępca sędziego Trybunału Administracyjnego przy Radzie Europy; autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych i popularnonaukowych z dziedziny prawa pracy oraz ochrony danych osobowych.

Ewa Staszewska [ORCID: 0000-0002-5807-4630]

Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik studiów podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; wykładowca na studiach podyplomowych; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym zwłaszcza z obszaru prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy; autorka ekspertyz i opinii prawnych.

Artur Tomanek [ORCID: 0000-0002-3287-5886]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Zakładzie Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia Sądu Okręgowego we Wrocławiu.

Monika Tomaszewska [ORCID: 0000-0001-5271-9998]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; członek międzynarodowej grupy badawczej biorącej udział w trzyletnim programie naukowo-badawczym poświęconym sytuacji marynarzy i rybaków koordynowanych przez Instytut Morski w Vigo, a także Universidade da Coruña; autorka około 60 publikacji z zakresu międzynarodowego, europejskiego i morskiego prawa pracy; współautorka komentarzy do Kodeksu pracy, prawa urzędniczego oraz zbiorowego prawa pracy.

Aneta Tyc [ORCID: 0000-0003-0593-2862]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; zainteresowania naukowe koncentruje głównie wokół międzynarodowego i porównawczego prawa pracy; autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy.

Krzysztof Walczak [ORCID: 0000-0003-1383-6993]

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, wspólnik i konsultant w firmie prawniczej specjalizującej się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy; specjalista z zakresu polskiego, międzynarodowego i europejskiego prawa pracy w szczególności

w zakresie wynagradzania i motywowania, rekrutacji, restrukturyzacji zatrudnienia oraz negocjacji ze związkami zawodowymi; redaktor naczelny miesięcznika „Monitor Prawa Pracy”; redaktor merytoryczny internetowego komentarza do Kodeksu pracy; autor około 200 publikacji na temat polskiego, międzynarodowego i europejskiego prawa pracy.

Mirosław Włodarczyk [ORCID: 0000-0002-1974-1584]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; specjalista w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

Marcin Wujczyk [ORCID: 0000-0002-4620-4899]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor wielu publikacji dotyczących m.in. prawa pracownika do prywatności, zakazu dyskryminacji oraz wypowiedzenia warunków pracy i płac.

Teresa Wyka [ORCID: 0000-0001-9498-4116]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego i Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie; kierownik Zakładu Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy UE; kierownik Zakładu Prawa Pracy w Katedrze Prawa Cywilnego w ALK; członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego; autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych z dziedziny prawa pracy, prawa ochrony pracy i prawa ochrony danych osobowych.

Janusz Żołyński [ORCID: 0000-0001-7376-1693]

Doktor nauk prawnych; radca prawny; wykładowca prawa pracy na prywatnych uczelniach; autor ponad 80 publikacji naukowych.

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	27
ROZDZIAŁ 1	
Pojęcie międzynarodowego prawa pracy	29
1.1. Uwagi wstępne	29
1.2. Międzynarodowe prawo pracy	30
1.3. Międzynarodowe publiczne prawo pracy	37
1.3.1. Uwagi wstępne	37
1.3.2. Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy	38
1.3.3. Międzynarodowe indywidualne prawo pracy	39
1.3.4. Unijne prawo pracy	43
1.4. Międzynarodowe prywatne prawo pracy	47
ROZDZIAŁ 2	
Źródła międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na system prawa polskiego	54
2.1. Źródła międzynarodowego prawa pracy	54
2.1.1. Akty Organizacji Narodów Zjednoczonych	54
2.1.2. Akty Międzynarodowej Organizacji Pracy	57
2.1.2.1. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy	57
2.1.2.2. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy	59
2.1.2.2.1. Cechy i charakter prawny	59
2.1.2.2.2. Uchwalanie konwencji i zaleceń	66
2.1.2.2.3. Nowelizacja konwencji i zaleceń	71
2.1.2.2.4. Uchylenie, wycofanie i wypowiedzenie konwencji i zaleceń	72
2.1.2.3. Inne akty Międzynarodowej Organizacji Pracy	74
2.2. Wpływ źródeł międzynarodowego prawa pracy na system prawa polskiego	76
2.2.1. Uwagi wstępne	76
2.2.2. Ratyfikacja normy międzynarodowoprawnej jako formalna przesłanka jej wpływu na system prawa polskiego	78
2.2.3. Liczba ratyfikowanych konwencji jako ilościowy miernik wpływu międzynarodowego prawa pracy na prawo polskie	87
2.2.4. Merytoryczne oddziaływanie norm międzynarodowego prawa pracy na prawo polskie	92

ROZDZIAŁ 3

Międzynarodowa Organizacja Pracy – geneza, członkostwo, struktura, organy	105
3.1. Geneza Międzynarodowej Organizacji Pracy	105
3.2. Cele działania Międzynarodowej Organizacji Pracy w ujęciu historycznym	110
3.3. Członkostwo w Międzynarodowej Organizacji Pracy	118
3.4. Międzynarodowa Konferencja Pracy	122
3.4.1. Zasady działania	122
3.4.2. Uprawnienia	125
3.5. Rada Administracyjna	127
3.6. Międzynarodowe Biuro Pracy	129
3.6.1. Organizacja	129
3.6.2. Uprawnienia	130
3.7. Pomoc techniczna	132
3.8. Podsumowanie	135

ROZDZIAŁ 4

Kontrola stosowania prawodawstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy ...	138
4.1. Uwagi wstępne	138
4.2. Procedura związana z przyjęciem konwencji i zaleceń	140
4.3. Kontrola ratyfikowanych konwencji	142
4.4. Sprawozdania z nieratyfikowanych konwencji oraz zaleceń	146
4.5. Kontrola nadzwyczajna	147
4.6. Organy kontrolne Międzynarodowej Organizacji Pracy	150
4.6.1. Uwagi wstępne	150
4.6.2. Komisja Niezależnych Ekspertów do spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń	150
4.6.3. Komitet Konferencji do spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń ...	153
4.7. Kontrola konwencji dotyczących wolności związkowych	154
4.8. Podsumowanie	157

ROZDZIAŁ 5

Prawo do pracy	159
5.1. Uwagi wstępne	159
5.2. Prawo do pracy w dokumentach międzynarodowych	161
5.2.1. Prawo do pracy jako prawo człowieka	161
5.2.2. Prawo do pracy w dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy	166
5.3. Materialny zakres prawa do pracy	168
5.4. Prawo do pracy szczególnych grup społecznych w świetle prawa międzynarodowego	171
5.5. Implementacja międzynarodowych regulacji prawa do pracy do polskiego systemu prawa pracy	185
5.6. Podsumowanie	192

ROZDZIAŁ 6

Wolność pracy i zakaz pracy przymusowej	194
6.1. Uwagi wstępne	194

6.2.	Wybrane płaszczyzny badania zjawiska wolności pracy	195
6.2.1.	Aksjologiczne koncepcje wolności pracy	195
6.2.2.	Wolność pracy w płaszczyźnie prawnej	200
6.2.3.	Wolność pracy w płaszczyźnie ekonomicznej	201
6.2.4.	Wolność pracy w płaszczyźnie socjologicznej	212
6.3.	Wolność pracy i zakaz pracy przymusowej z perspektywy międzynarodowego prawa pracy	214
6.3.1.	Aksjologia wolności pracy	214
6.3.2.	Pakty Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych	216
6.3.3.	Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy	222
6.4.	Implementacja międzynarodowych regulacji dotyczących wolności pracy i zakazu pracy przymusowej do polskiego systemu prawnego	232
6.4.1.	Aksjologia wolności pracy	232
6.4.2.	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, kodeks pracy i inne krajowe regulacje prawne	235
6.4.3.	Przeciwdziałanie segmentacji rynku pracy i wykluczeniu społecznemu w Polsce	241
6.5.	Podsumowanie	256

ROZDZIAŁ 7

	Polityka zatrudnienia i rynek pracy	262
7.1.	Uwagi wstępne	262
7.2.	Polityka zatrudnienia	263
7.3.	Poradnictwo zawodowe i szkolenia zawodowe	275
7.4.	Pośrednictwo pracy	283
7.5.	Ochrona przed bezrobociem	296
7.6.	Implementacja postanowień konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących ochrony bezrobocia w systemie prawa polskiego	305
7.7.	Podsumowanie	315

ROZDZIAŁ 8

	Problematyka stosunku pracy	317
8.1.	Uwagi wstępne	317
8.2.	Zatrudnienie kobiet przed i po porodzie	319
8.3.	Rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy	322
8.4.	Uprawnienia pracownicze pracowników tubylczych	331
8.5.	Umowy o pracę zawierane przez władze publiczne	335
8.6.	Rekomendacje dotyczące stosunku pracy	338

ROZDZIAŁ 9

	Ochrona w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę	342
9.1.	Uwagi wstępne	342
9.2.	Zakres przedmiotowy i podmiotowy konwencji MOP nr 158 i zalecenia MOP nr 166 dotyczących rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy	343
9.3.	Wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę	347
9.4.	Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę	347
9.5.	Tryb rozwiązania umowy o pracę	350

9.6.	Prawo do odwołania się do właściwego organu od nieuzasadnionego wypowiedzenia	352
9.7.	Okres wypowiedzenia	354
9.8.	Szczególne regulacje dotyczące zwolnień z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub podobnych	355
9.9.	Świadcstwo pracy	358
9.10.	Świadczenia przysługujące zwalnianym pracownikom	358
9.11.	Wdrożenie postanowień konwencji	359
9.12.	Dostosowanie prawa polskiego do standardów wynikających z konwencji MOP nr 158 i zalecenia MOP nr 166	360

ROZDZIAŁ 10

	Ochrona roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy	365
10.1.	Przyczyny ustanowienia konwencji MOP nr 173 dotyczącej ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy oraz tryb jej wdrożenia przez państwa członkowskie	365
10.2.	Niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu konwencji MOP nr 173	370
10.3.	Zasięg podmiotowy ochrony roszczeń	376
10.4.	Konstrukcja ochrony roszczeń na drodze przywileju	380
10.5.	Konstrukcja ochrony roszczeń przez instytucję gwarancji	386
10.6.	Zakres przedmiotowy ochrony roszczeń	389
10.6.1.	Uwagi wstępne	389
10.6.2.	Ograniczenia ochrony roszczeń	391
10.6.2.1.	Ograniczenia temporalne	392
10.6.2.2.	Ograniczenia wysokości roszczeń chronionych	394
10.7.	Podsumowanie	396

ROZDZIAŁ 11

	Zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji	398
11.1.	Uwagi wstępne	398
11.2.	Ewolucja rozumienia zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji pracowników	398
11.3.	Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach pracy w regulacjach o charakterze uniwersalnym	400
11.4.	Standardy ochrony przed dyskryminacją Międzynarodowej Organizacji Pracy	402
11.4.1.	Zarys systemu ochrony	402
11.4.2.	Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu jako podstawowy akt Międzynarodowej Organizacji Pracy chroniący pracowników przed nierównym traktowaniem	404
11.4.2.1.	Uwagi wstępne	404
11.4.2.2.	Pojęcie dyskryminacji w konwencji MOP nr 111	405
11.4.2.3.	Zakres podmiotowy konwencji MOP nr 111	406
11.4.2.4.	Kryteria dyskryminujące w świetle konwencji MOP nr 111	407
11.4.2.5.	Przedmiotowy zakres ochrony przed dyskryminacją w konwencji MOP nr 111	413

11.4.2.6.	Dopuszczalne różnicowanie zatrudnionych niemające charakteru dyskryminacji na gruncie konwencji MOP nr 111	417
11.4.2.7.	Obowiązki nałożone na państwa-strony konwencji MOP nr 111	420
11.4.3.	Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia – konwencja MOP nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości jako podstawa zapewnienia równości w zakresie wynagrodzenia między kobietami i mężczyznami	423
11.4.3.1.	Uwagi wstępne	423
11.4.3.2.	Obowiązki państw wynikające z konwencji MOP nr 100	423
11.4.3.3.	Pojęcie wynagrodzenia w konwencji MOP nr 100	426
11.4.3.4.	Obowiązek zapewnienia równego wynagrodzenia za jednakową pracę	427
11.4.4.	Równouprawnienie pracowników realizujących obowiązki rodzinne w świetle konwencji MOP nr 156 dotyczącej równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne	429
11.4.4.1.	Uwagi wstępne	429
11.4.4.2.	Zakres podmiotowy ochrony konwencji MOP nr 156 ...	430
11.4.4.3.	Obowiązki państw na gruncie konwencji MOP nr 156 ...	432
11.4.5.	Ochrona macierzyństwa a zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu w świetle konwencji MOP nr 183 dotyczącej ochrony macierzyństwa	436
11.4.6.	Ochrona grup szczególnie narażonych na nierówne traktowanie w świetle konwencji MOP nr 169 dotyczącej ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych	437
11.4.7.	Ochrona migrantów zarobkowych jako element polityki zapewnienia równego traktowania pracowników	439
11.4.8.	Ochrona osób z niepełnosprawnościami jako forma polityki równości szans	444
11.4.9.	Działalność przedstawicieli pracowników jako dodatkowa przesłanka niedozwolonego różnicowania	445
11.4.10.	Zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze	446
11.5.	Podsumowanie	447

ROZDZIAŁ 12

	Prawo do wynagrodzenia	451
12.1.	Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych	451
12.2.	Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy	454
12.2.1.	Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy	454
12.2.2.	Konwencje dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę	455
12.2.3.	Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę	460

12.2.4.	Konwencje dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet	465
12.2.5.	Konwencje dotyczące ochrony świadczeń w przypadku ogłoszenia upadłości	467
12.2.6.	Konwencje dotyczące pracy na statkach	468
12.2.7.	Pozostałe konwencje	471
12.2.8.	Podsumowanie	474
ROZDZIAŁ 13		
	Prawo do wypoczynku	479
13.1.	Uwagi wstępne	479
13.2.	Rozwój międzynarodowych standardów z zakresu prawa do odpoczynku	480
13.3.	Przedmiot i zakres ochrony	489
13.4.	Cele prawnej ochrony odpoczynku	493
13.5.	Pojęcie czasu pracy	495
13.6.	Ograniczenie dnia i tygodnia pracy (normy czasu pracy)	497
13.7.	Okresy odpoczynku	501
13.8.	Praca w godzinach nadliczbowych	504
13.9.	Rozkład czasu pracy	507
13.10.	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	514
13.11.	Urlop wypoczynkowy	519
ROZDZIAŁ 14		
	Ochrona zatrudnionych w transporcie drogowym	525
14.1.	Uwagi wstępne	525
14.2.	Czas pracy, czas prowadzenia i wypoczynek w transporcie drogowym w konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy	526
14.2.1.	Uwagi wstępne	526
14.2.2.	Czas pracy i wypoczynek w transporcie drogowym w konwencji MOP nr 67 dotyczącej czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym	526
14.2.3.	Czas pracy, czas prowadzenia i wypoczynek w transporcie drogowym w konwencji MOP nr 153 oraz zaleceniu MOP nr 161 dotyczących czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym	532
14.3.	Czas prowadzenia, przerwy w prowadzeniu oraz odpoczynek kierowców w Umowie europejskiej dotyczącej pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe	536
ROZDZIAŁ 15		
	Powszechna ochrona pracy	542
15.1.	Uwagi wstępne	542
15.1.1.	Rozumienie ochrony pracy	542
15.1.2.	Ogólna charakterystyka aktywności Międzynarodowej Organizacji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy ...	544
15.2.	Ogólne (powszechne) standardy bezpieczeństwa i higieny pracy	550
15.2.1.	Uwagi wstępne	550

15.2.2.	Ogólne standardy bezpieczeństwa i higieny pracy na poziomie krajowym	552
15.2.3.	Ogólne standardy bezpieczeństwa i higieny pracy na poziomie przedsiębiorstwa	558
15.2.4.	Ogólne standardy dotyczące pracowniczych służb bezpieczeństwa i ochrony zdrowia	561
15.2.5.	Ogólne standardy w dziedzinie promocji bezpieczeństwa i higieny pracy	566
15.3.	Branżowe (sektorowe) standardy bezpieczeństwa i higieny pracy	570
15.3.1.	Uwagi wstępne	570
15.3.2.	Zakres stosowania branżowych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy	571
15.3.3.	Obowiązki państwa i władzy publicznej we wprowadzaniu branżowych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy	573
15.3.4.	Obowiązki pracodawców w branżowych standardach bezpieczeństwa i higieny pracy	576
15.3.5.	Obowiązki i prawa pracowników w branżowych standardach bezpieczeństwa i higieny pracy	579
15.4.	Standardy bezpieczeństwa i higieny pracy związane z czynnikami szkodliwymi	581

ROZDZIAŁ 16

Ochrona zatrudnionych w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych		587
16.1.	Uwagi wstępne	587
16.2.	Pojęcie wypadku przy pracy i choroby zawodowej	590
16.2.1.	Pojęcie wypadku przy pracy	590
16.2.2.	Pojęcie choroby zawodowej i metody jej definiowania	591
16.2.3.	Wykaz chorób zawodowych	594
16.3.	Świadczenia w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	597
16.3.1.	Zakres ochrony (zdarzenia uprawniające do świadczeń)	597
16.3.2.	Osoby uprawnione do świadczeń	598
16.3.3.	Rodzaje świadczeń	602
16.3.3.1.	Uwagi wstępne	602
16.3.3.2.	Świadczenia rzeczowe	603
16.3.3.3.	Świadczenia pieniężne	605
16.3.4.	Zasady udzielania świadczeń	608
16.4.	Zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym	610
16.4.1.	Zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym jako przedmiot regulacji Międzynarodowej Organizacji Pracy	610
16.4.2.	Obowiązek zgłaszania oraz rejestrowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych	612
16.4.3.	Obowiązek prowadzenia statystyk wypadków przy pracy i chorób zawodowych	616
16.5.	Implementacja standardów międzynarodowych w zakresie ochrony przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi do polskiego systemu prawnego	617

ROZDZIAŁ 17

Ochrona kobiet i rodziny	625
17.1. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych	625
17.2. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy	627
17.2.1. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy	627
17.2.2. Ochrona macierzyństwa	628
17.2.2.1. Uwagi wstępne	628
17.2.2.2. Zwolnienie od pracy na badania lekarskie	639
17.2.2.3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	640
17.2.2.4. Przerwy na karmienie	642
17.2.2.5. Brak prawa do dodatkowego urlopu (zwolnienia) w razie choroby lub komplikacji	643
17.2.2.6. Urlop macierzyński	644
17.2.2.7. Zasiłek macierzyński	645
17.2.2.8. Rozszerzenie uprawnień związanych z macierzyństwem na rodziców adoptujących dzieci	646
17.2.2.9. Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania zatrudnienia z kobietą w ciąży lub przebywającą na urlopie macierzyńskim albo w okresie następującym po jej powrocie do pracy	647
17.2.3. Pracownicy mający obowiązki rodzinne	648
17.2.4. Zakaz pracy nocnej	661
17.2.5. Rodzaje prac wzbronionych kobietom	665

ROZDZIAŁ 18

Ochrona dzieci i młodocianych	669
18.1. Ewolucja pojęć dziecka i młodocianego	669
18.2. Ograniczenia zatrudniania dzieci i młodocianych związane z ich ochroną	674
18.2.1. Uwagi wstępne	674
18.2.2. Zatrudnienie w przemyśle	676
18.2.3. Zatrudnienie pod ziemią	680
18.2.4. Zatrudnienie w rolnictwie	683
18.2.5. Zatrudnienie w sektorze morskim	684
18.2.6. Zatrudnienie w zawodach nieprzemysłowych	688
18.2.7. Unifikacja ograniczeń w zatrudnianiu dzieci i młodocianych	692
18.3. Badania lekarskie dzieci i młodocianych jako warunek dopuszczenia do zatrudnienia w celu ochrony zdrowia	699
18.4. Podstawy prawne zatrudniania dzieci i młodocianych	703
18.5. Implementacja prawa międzynarodowego do polskiego systemu prawnego	706

ROZDZIAŁ 19

Ochrona pracowników domowych	712
19.1. Uwagi wstępne	712
19.2. Pojęcie pracownika domowego w konwencji MOP nr 189 dotyczącej pracowników domowych	714

19.3. Warunki zatrudnienia pracowników domowych	716
19.4. Implementacja standardów wynikających z konwencji MOP nr 189 do polskiego systemu prawnego	719

ROZDZIAŁ 20

Ochrona nakładców	723
20.1. Uwagi wstępne	723
20.2. Wczesna działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie regulacji kierowanych pośrednio do nakładców (1927–1933)	723
20.3. Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszące się kompleksowo do zagadnień pracy nakładczej	741
20.4. Implementacja dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie dotyczącym nakładców do polskiego systemu prawnego	744

ROZDZIAŁ 21

Ochrona osób wykonujących pracę pod ziemią	747
21.1. Uwagi wstępne	747
21.2. Analiza dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy poświęconych pracy odbywającej się pod ziemią (1931–1995)	747
21.2.1. Konwencja MOP nr 31 dotycząca czasu pracy w kopalniach węgla	747
21.2.2. Konwencja MOP nr 45 dotycząca zatrudniania kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach	749
21.2.3. Konwencje MOP nr 123 i 124 dotyczące zasad warunkujących zatrudnienie pracowników młodocianych pod ziemią w kopalniach	750
21.2.4. Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy zawierające główne wytyczne w zakresie zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy wymagane przy zatrudnianiu pod ziemią w kopalniach	753
21.3. Implementacja dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie ochrony osób wykonujących pracę pod ziemią do polskiego systemu prawnego	761

ROZDZIAŁ 22

Ochrona zatrudnionych w służbie publicznej	763
22.1. Służba publiczna jako przedmiot regulacji międzynarodowego publicznego prawa pracy	763
22.1.1. Uwagi wstępne	763
22.1.2. Zakres stosowania i definicje konwencji MOP nr 151 dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej	765
22.1.3. Władza publiczna	767
22.1.4. Pracownik publiczny	768
22.1.5. Organizacja pracowników publicznych	769
22.1.6. Ograniczenia prawa organizowania się pracowników publicznych	772

22.2.	Pozostałe sprawy związane z przedmiotem regulacji konwencji MOP nr 151	774
22.2.1.	Uwagi wstępne	774
22.2.2.	Ochrona prawa organizowania się	774
22.2.3.	Zapewnienie ułatwień organizacjom pracowników publicznych oraz procedura określania warunków zatrudnienia	775
22.2.4.	Rozstrzygnięcie sporów	776
22.2.5.	Stosunek treści konwencji MOP nr 151 do innych umów międzynarodowych	776
22.3.	Ocena sposobu i zakresu realizacji międzynarodowych standardów ochrony działalności związkowej w polskim prawie służby publicznej	778
22.3.1.	Uwagi wstępne	778
22.3.2.	Prawo do koalicji	778
22.3.3.	Prawo prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych	787
22.3.4.	Prawo do strajku	789
ROZDZIAŁ 23		
	Ochrona marynarzy	792
23.1.	Proces globalizacji i jego wpływ na żeglugę morską	792
23.1.1.	Środowisko pracy ludzi morza w dobie powszechnej globalizacji	792
23.1.2.	Konstytucja morza – pojęcie rzeczywistej więzi między państwem rejestru i statkiem a reżimem prawnym określającym warunki pracy na statku	794
23.2.	Działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie regulacji morskiego prawa pracy	798
23.2.1.	Morskie sesje Międzynarodowej Organizacji Pracy	798
23.2.2.	Standaryzacja warunków pracy na morzu – pierwsze konwencje morskie Międzynarodowej Organizacji Pracy	800
23.3.	Znaczenie Konwencji o pracy na morzu w systemie międzynarodowego morskiego prawa pracy	804
23.3.1.	Cel konsolidacji morskiego prawa pracy	804
23.3.2.	Zakres normowania Konwencji o pracy na morzu	805
23.3.3.	Efektywność norm konwencyjnych i zakaz korzystniejszego traktowania tych państw, które nie ratyfikowały Konwencji o pracy na morzu	807
23.3.4.	Mechanizm scalenia i automatycznego zastąpienia konwencji morskich Konwencją o pracy na morzu	808
23.4.	Relacje między międzynarodowymi standardami pracy a prawem Unii Europejskiej	811
23.4.1.	Relacje między konwencjami morskimi Międzynarodowej Organizacji Pracy a prawem Unii Europejskiej	811
23.4.2.	Status Konwencji o pracy na morzu w prawie Unii Europejskiej ...	815
23.5.	Rola dialogu i partnerów społecznych w tworzeniu uniwersalnych standardów pracy	820
23.6.	Specyfika morskiego stosunku pracy – wybrane zagadnienia	822
23.6.1.	Charakterystyka morskiego stosunku pracy	822

23.6.2.	Marynarska umowa o pracę jako postawa stosunku pracy	824
23.6.2.1.	Uwagi wstępne	824
23.6.2.2.	Treść marynarskiej umowy o pracę oraz informacje o zatrudnieniu	825
23.6.2.3.	Forma i języki sporządzenia umowy	826
23.6.2.4.	Wejście w życie Konwencji o pracy na morzu i jej implementacja	827
ROZDZIAŁ 24		
	Ochrona pracowników niepełnosprawnych	828
24.1.	Uwagi wstępne	828
24.2.	Akty ONZ	832
24.2.1.	Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 48/96	832
24.2.2.	Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych	836
24.3.	Prawo Międzynarodowej Organizacji Pracy	839
24.3.1.	Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu	839
24.3.2.	Zalecenie MOP nr 88 dotyczące szkolenia zawodowego dorosłych, włącznie z inwalidami	841
24.3.3.	Zalecenie MOP nr 99 dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów	842
24.3.4.	Konwencja MOP nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych	851
24.3.5.	Zalecenie MOP nr 168 dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych	854
24.3.6.	„Kodeks postępowania. Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy” Międzynarodowej Organizacji Pracy	862
24.4.	Podsumowanie	862
ROZDZIAŁ 25		
	Ochrona pracowników migrujących	866
25.1.	Uwagi wstępne	866
25.2.	Analiza dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszących się do zjawiska emigracji (1922–1975)	867
25.2.1.	Zalecenie MOP nr 19 dotyczące statystyk migracji	867
25.2.2.	Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy poświęcone inspekcji emigrantów na pokładach statków	868
25.2.3.	Konwencja MOP nr 23 dotycząca repatriacji marynarzy	870
25.2.4.	Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ewaluacji systemu normującego status emigrantów (1939–1949)	872
25.2.5.	Ochrona pracowników migrujących na obszarach rozwijających się	878
25.2.6.	Konwencja MOP nr 118 dotycząca równego traktowania własnych i obcych obywateli w zakresie zabezpieczenia społecznego	879
25.2.7.	Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy poświęcone zagadnieniom migracji w niewłaściwych warunkach oraz postulujące równość szans i równego traktowania pracowników migrujących	881

- 25.3. Implementacja dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie ochrony pracowników migrujących do polskiego systemu prawnego 891

ROZDZIAŁ 26

- Wolność zrzeszania się i swoboda działalności związkowej 892
- 26.1. Wolność zrzeszania się w prawodawstwie międzynarodowym 892
- 26.2. Pojęcie i zakres wolności związkowej 899
- 26.3. Swoboda działania związku (podstawowe obszary działalności) 921
- 26.4. Prawne instrumenty ochrony wolności związkowej 946
- 26.5. Wolność zrzeszania się i swoboda działalności związkowej w ustawodawstwie polskim 963

ROZDZIAŁ 27

- Wolność układowa i prawo do rokowań zbiorowych 979
- 27.1. Wolność układowa i prawo do rokowań zbiorowych jako emanacja wolności koalicji 979
- 27.2. Pojęcie i poziomy rokowań zbiorowych 982
- 27.3. Zasady prowadzenia rokowań zbiorowych 984
- 27.3.1. Zasada dobrowolności i wolności rokowań zbiorowych 984
- 27.3.2. Zakaz ingerencji władzy państwowej w uzgodnienia układowe 990
- 27.3.3. Zasada prowadzenia rokowań w dobrej wierze 991
- 27.4. Podmioty uprawnione do prowadzenia rokowań 994
- 27.4.1. Uwagi wstępne 994
- 27.4.2. Znaczenie organizacji reprezentatywnych 995
- 27.4.3. Wymóg fachowości i właściwego umocowania przedstawicieli stron 997
- 27.5. Przedmiot rokowań zbiorowych 999
- 27.5.1. Uwagi wstępne 999
- 27.5.2. Ograniczenia w kształtowaniu wysokości płac 1000
- 27.6. Relacja układu zbiorowego pracy do umowy o pracę 1002
- 27.7. Idea trójstronności w dialogu społecznym 1003
- 27.8. Ocena zgodności prawa krajowego w zakresie wolności rokowań 1006
- 27.8.1. Problem „wieczystych układów zbiorowych pracy” 1006
- 27.8.2. Ograniczenia w odstąpieniu od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego 1008
- 27.8.3. Ograniczenie wolności rokowań pracowników sfery budżetowej 1009

ROZDZIAŁ 28

- Współpraca w przedsiębiorstwie między pracodawcą a pracownikami i ich przedstawicielami 1011
- 28.1. Uwagi wstępne 1011
- 28.2. Współpraca w przedsiębiorstwie w świetle ogólnych unormowań Międzynarodowej Organizacji Pracy 1015
- 28.2.1. Zakres podmiotowy współpracy w przedsiębiorstwie 1015
- 28.2.2. Sposób realizacji współpracy w przedsiębiorstwie przez władze państw członkowskich 1016
- 28.2.3. Środki i procedury współpracy w przedsiębiorstwie 1016
- 28.2.4. Zakres przedmiotowy współpracy w przedsiębiorstwie 1019

28.3.	Współpraca w przedsiębiorstwie w świetle unormowań szczegółowych Międzynarodowej Organizacji Pracy	1020
28.3.1.	Uwagi wstępne	1020
28.3.2.	Współpraca w przedsiębiorstwie w trakcie zwolnień grupowych ...	1020
28.3.3.	Współpraca w przedsiębiorstwie w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy	1023
28.3.4.	Implementacja standardów prawa międzynarodowego do polskiego systemu prawnego	1027

ROZDZIAŁ 29

	Prawo do akcji protestacyjnej pracowników. Mediacja i arbitraż	1032
29.1.	Uwagi wstępne	1032
29.2.	Strajk i inne akcje protestacyjne	1033
29.2.1.	Podstawy (źródła) uprawnienia człowieka do protestu w środowisku pracy	1033
29.2.2.	Prawo do akcji protestacyjnych w dokumentach prawa międzynarodowego	1041
29.3.	Mediacja i arbitraż	1062
29.3.1.	Uwagi wstępne	1062
29.3.2.	Mediacja	1064
29.3.3.	Arbitraż	1071
29.4.	Implementacja standardów globalnych do polskiego systemu prawnego ...	1074
29.5.	Podsumowanie	1079

ROZDZIAŁ 30

	Ochrona przedstawicieli pracowników i przysługujące im ułatwienia	1082
30.1.	Uwagi wstępne	1082
30.2.	Pojęcie „przedstawiciele pracowników”	1084
30.3.	Ochrona przed dyskryminacją antyzwiązkową	1086
30.3.1.	Znaczenie i zakres ochrony przed dyskryminacją antyzwiązkową	1086
30.3.2.	Środki ochrony	1091
30.3.2.1.	Uwagi wstępne	1091
30.3.2.2.	Szczególna ochrona zatrudnienia	1092
30.3.2.3.	Odpowiedzialność podmiotów naruszających zakaz dyskryminacji	1095
30.3.2.4.	Przywrócenie do pracy	1097
30.3.2.5.	Specjalne postępowanie odwoławcze	1098
30.4.	Ułatwienia w działalności przedstawicielskiej	1101
30.4.1.	Znaczenie i zakres ułatwień przysługujących przedstawicielom pracowników	1101
30.4.2.	Czas wolny od pracy przyznawany przedstawicielom pracowników	1102
30.4.3.	Prowadzenie działalności przedstawicieli pracowników na terenie zakładu pracy	1104
30.5.	Implementacja standardów globalnych do polskiego systemu prawnego ...	1108

ROZDZIAŁ 31

Polityka społeczna	1116
31.1. Uwagi wstępne	1116
31.2. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych	1117
31.3. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy	1121
31.3.1. Uwagi wstępne	1121
31.3.2. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące polityki społecznej	1121
31.3.2.1. Konwencja MOP nr 82 dotycząca polityki społecznej na terytoriach niemetalicznych	1121
31.3.2.2. Konwencja MOP nr 117 dotycząca podstawowych celów i norm polityki społecznej	1125
31.3.3. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące zabezpieczenia społecznego	1127
31.3.3.1. Uwagi wstępne	1127
31.3.3.2. Normy pierwszej generacji	1127
31.3.3.3. Normy drugiej generacji	1129
31.3.3.3.1. Zalecenie MOP nr 67 dotyczące zabezpieczenia dochodu	1129
31.3.3.3.2. Konwencja MOP nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego	1135
31.3.3.4. Normy trzeciej generacji	1137
31.4. Implementacja standardów międzynarodowych dotyczących polityki społecznej do polskiego systemu prawnego	1141

ROZDZIAŁ 32

Administracja pracy	1144
32.1. Uwagi wstępne	1144
32.2. Zadania i organizacja systemu administracji pracy w świetle konwencji MOP nr 150 i zalecenia MOP nr 158 dotyczących roli, zadań i organizacji administracji pracy	1147
32.2.1. Zadania administracji pracy	1147
32.2.2. Organizacja systemu administracji pracy	1152
32.3. Inspekcja pracy	1155
32.3.1. Uwagi wstępne	1155
32.3.2. Zakres stosowania konwencji MOP nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu i konwencji MOP nr 129 dotyczącej inspekcji pracy w rolnictwie	1157
32.3.3. Pozycja inspekcji pracy (zasada podległości władzy centralnej)	1161
32.3.4. Modele organizacji inspekcji pracy	1163
32.3.5. Status inspektorów pracy	1164
32.3.6. Zadania inspekcji pracy	1166
32.3.7. Środki działania inspekcji pracy	1170
32.3.7.1. Prawo wstępu na miejsce kontroli	1170
32.3.7.2. Środki dowodowe	1173
32.3.7.3. Środki reakcji na stwierdzone naruszenia przepisów	1174

32.3.7.4.	Środki działania w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy	1176
32.3.8.	Implementacja standardów międzynarodowych dotyczących inspekcji pracy do polskiego systemu prawnego	1178
32.4.	Służba zatrudnienia i statystyka pracy	1184
32.4.1.	Uwagi wstępne	1184
32.4.2.	Służba zatrudnienia w świetle konwencji MOP nr 88 i zalecenia MOP nr 83 dotyczących organizacji służby zatrudnienia	1186
32.4.3.	Statystyka pracy w świetle konwencji MOP nr 160 i zalecenia MOP nr 170 dotyczących statystyki pracy	1192
32.4.4.	Implementacja standardów międzynarodowych dotyczących służby zatrudnienia i statystyki pracy do polskiego systemu prawnego	1198
WYKAZ SKRÓTÓW		1205
BIBLIOGRAFIA		1209
ORZECZENIA		1255
INDEKS RZECZOWY		1259

SŁOWO WSTĘPNE

W roku 2019 mija sto lat od utworzenia przez społeczność międzynarodową w Genewie Międzynarodowej Organizacji Pracy. Rzeczpospolita Polska była wśród jej założycieli. Przez stulecie Organizacja ta wypracowała fundamentalne dla prawa pracy uniwersalne standardy funkcjonujące w skali globalnej. W późniejszych epokach zostały one przyjęte przez inne organizacje międzynarodowe.

Opracowanie to jest w swych założeniach pomyślane jako prezentacja globalnych standardów w międzynarodowym publicznym prawie pracy. Ich delimitacja została przeprowadzona w oparciu o klasyczne kryteria. Koncepcja tomu IX *Systemu prawa pracy* zakłada charakterystykę poszczególnych globalnych standardów w prawodawstwie międzynarodowym i określenie poziomu ich implementacji do polskiego systemu prawa pracy.

Zgodnie z planem wydawniczym *System prawa pracy* ma liczyć 11 tomów, na które składają się:

- I. *Część ogólna prawa pracy*
- II. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*
- III. *Indywidualne prawo pracy. Część szczególna*
- IV. *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*
- V. *Zbiorowe prawo pracy*
- VI. *Procesowe prawo pracy*
- VII. *Zatrudnienie niepracownicze*
- VIII. *Prawo rynku pracy*
- IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*
- X. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*
- XI. *Międzynarodowe prywatne prawo pracy*

Prezentowane dzieło ma charakter syntetyzujący. Zaprezentowane w nim rozważania w swych założeniach zostały oparte na mechanizmach generalizacji, cechujących się niekiedy wysokim poziomem ogólności wywodów. Wedle przyjętych założeń prezentowane w tomie IX rozważania cechują się wieloaspektowością. Dlatego też niektóre instytucje prawne

międzynarodowego prawa pracy zostały przedstawione z rozmaitych punktów widzenia, co odpowiada metodologicznej dyrektywie komplementarności. Tego rodzaju ujęcie pozwala na analizę dogmatyczną standardów globalnych również w wymiarze metateoretycznym. Godzi się jednak zaakcentować, że owa analiza nie jest prowadzona w oderwaniu od obowiązujących *de lege lata* regulacji normatywnych.

Tom IX *Systemu prawa pracy* jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zgodnie z dyrektywą autonomiczności zamieszczone w nim zapatrywania są wyrazem indywidualnych poglądów autorów. W sposób samodzielny decydowali oni o przedstawieniu zagadnień merytorycznych. Autorom ze wszystkich ośrodków akademickich w kraju, którzy podjęli trud opracowania poszczególnych aspektów, wyrażam także tą drogą serdeczne podziękowania.

W założeniach niniejsze dzieło jest kierowane nie tylko do przedstawicieli nauki prawa pracy, lecz także do szeroko pojmowanej praktyki. Żywię przekonanie, że poczynione w nim rozważania będą użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego.

Kraków, 10 marca 2019 r.

Krzysztof W. Baran

ROZDZIAŁ 1

POJĘCIE MIĘDZYNARODOWEGO PRAWA PRACY

Janusz Żołyński

1.1. UWAGI WSTĘPNE

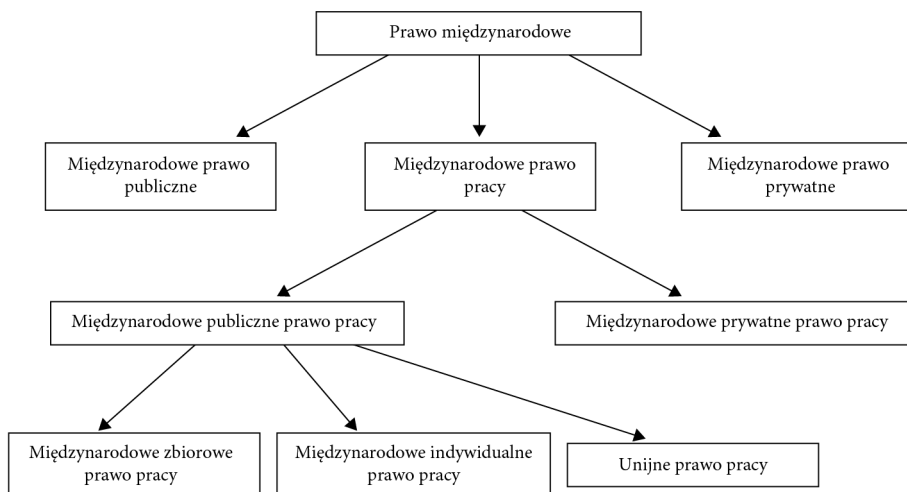
Obecna cywilizacja nie funkcjonuje w próżni i w oderwaniu od innych zjawisk. Rozwój ludzkości w sferze społeczno-polityczno-gospodarczej wymusił siłą rzeczy wypracowywanie ponadpaństwowych (narodowych) czy regionalnych standardów postępowania. Z uwagi na przepływ towarów i usług, a wraz z nim przepływ ludzi poszukujących pracy, zaistniała konieczność przyjęcia standardów postępowania w skali globalnej odnośnie do stosunków pracy czy raczej szeroko rozumianego zatrudnienia. Wpływ na to miał także rozwój koncepcji praw człowieka, jak również zapewnienie trwałego i pokojowego rozwoju ludzkości oraz pokoju społecznego w sferze zatrudnienia. Konieczne zatem stało się przyjęcie regulacji powszechnych, mających na celu dokonanie pewnego rodzaju harmonizacji prawa krajowego poszczególnych państw (lecz nie jego ujednoczanie), w celu przestrzegania ogólnoświatowych, uniwersalnych wartości, jakimi są: dialog między partnerami społecznymi, równe traktowanie pracowników, ochrona życia i zdrowia świadczących pracę bez względu na formę czy podstawę zatrudnienia, a także wolności zrzeszania się. Zaistniała potrzeba funkcjonowania powszechnych regulacji mających przeciwdziałać również m.in. pogarszaniu warunków pracy (dumpingowi socjalnemu), co w szczególności widoczne jest w prawie pracy Unii Europejskiej¹. Funkcją tych regulacji (w szczególności unij-

¹ Podstawowym aktem prawnym w tym zakresie jest dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997 r., s. 1 z późn. zm. Zob. też P. Kwasiborski, *Czym jest dumping socjalny w Unii Europejskiej?*, <http://robertgrzeszczak.bio.wpia.uw.edu.pl/files/2012/10/P-Kwasiborski-Czym-jest-dumping-socjalny-w-UE2.pdf> (dostęp: 18.12.2018 r.).

Według opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dumping socjalny oznacza sytuację, w której tańsi pracownicy z innego państwa członkowskiego zajmują miejsca pracy mieszkańców danego państwa. Zob. Europejski Komitet Socjalno-Ekonomiczny, *Funkcjonowanie Dyrektywy Usługowej w sektorze budownictwa – Sprawozdanie*, INT/SMO-EESC-2014-02466-00-01-TCD, s. 10.

nych) jest nie tylko ochrona zatrudnionych, lecz także pośrednio światowa integracja społeczno-gospodarcza, dokonywana przez wyrównywanie ponoszonych kosztów pracy i tym samym warunków konkurencyjności przez podmioty gospodarcze.

Schemat. Podział systemu prawa międzynarodowego



Rozpatrując każdą naukę, a taką jest nauka o międzynarodowym prawie pracy, ważne jest zarówno dla teorii, jak i praktyki (gdyż obie te kategorie nie mogą funkcjonować w oderwaniu, a wręcz celem teorii jest wyznaczenie strony praktycznej postępowania) zdefiniowanie podstawowych pojęć danej dziedziny oraz określenie zakresu i kryteriów jej wyodrębnienia. Powyższej problematyce poświęcone jest niniejsze opracowanie.

1.2. MIĘDZYNARODOWE PRAWO PRACY

Przed przystąpieniem do zdefiniowania pojęcia międzynarodowego prawa pracy na wstępie należy zaznaczyć, że obecne regulacje prawa krajowego, jak i międzynarodowego stanowią swoisty konglomerat, w którym znajduje się wiele autonomicznych i niezależnych, choć wzajemnie oddziałujących na siebie centrów decyzyjnych. Współczesne systemy prawne coraz mniej przypominają układ monocentryczny opisywany przez H. Kelsena i obrazowany najczęściej jako piramida, na której

szczyście znajduje się państwo jako główne centrum decyzyjne². Jest to zatem system określany mianem multicentryczny (policentryczny czy też wielocentryczny). To samo odnosi się także do prawa stanowionego o zasięgu ponadnarodowym (ponadpaństwowym), gdyż w tym przypadku występuje wielość podmiotów tworzących te regulacje.

Osobno trzeba zwrócić uwagę, że genezy międzynarodowego prawa pracy należy poszukiwać w dążeniu do poprawy warunków pracy i życia osób zatrudnionych. Poprawy tych warunków domagała się postępową opinią publiczną, a zwłaszcza międzynarodowy ruch robotniczy inspirowany przez XIX-wieczny ruch socjalistyczny, a także postępowy nurt kościoła katolickiego, wyrażony zwłaszcza w encyklice papieża Leona XIII *Rerum novarum*. Był to zatem wyraz rozwoju myśli społecznej końca XIX w., przejawiający się w ustanowieniu bardziej humanitarnego i sprawiedliwego ładu społeczno-polityczno-gospodarczego³.

Międzynarodowe prawo pracy ma charakter hybrydalny, gdyż jest mieszaniną przepisów, które należy klasyfikować generalnie jako normy prawa prywatnego (w szczególności dotyczy to przepisów indywidualnego prawa pracy), jak i prawa publicznego (zbiorowe prawo pracy i prawo zabezpieczenia socjalnego). Stanowi ono część składową ogólnego (powszechnego) prawa międzynarodowego, które reguluje stosunki prawne zachodzące między państwami, organizacjami ponadnarodowymi, a także innymi podmiotami prawa międzynarodowego, a także osobami fizycznymi i prawnymi, które dotyczą kwestii zarówno stosunków międzynarodowych (czy ponadnarodowych), jak i zagadnień z zakresu spraw cywilnych, rodzinnych czy pracy. Jest ono odrębne od prawa międzynarodowego publicznego i prywatnego, gdyż przedmiotem międzynarodowego prawa publicznego jest regulacja stosunków prawnych między państwami, organizacjami międzynarodowymi oraz innymi podmiotami prawa międzynarodowego. Z kolei międzynarodowe prawo prywatne reguluje stosunki prawne zachodzące między krajowymi i zagranicznymi osobami fizycznymi i prawnymi.

Wyróżnienia terminu „międzynarodowe prawo pracy” z ogólnego systemu prawa międzynarodowego należy dokonać generalnie według kryterium przedmiotowego. Przez pojęcie to należy rozumieć zespół norm prawnych zawieranych na poziomie ogólnosiwiatowym, a także regionalnym (np. na szczeblu Unii Europejskiej, o czym niżej). Inaczej ujmując, przez międzynarodowe prawo pracy rozumie się porządek praw-

² Zob. A. Kalisz, *Multicentryczność systemu prawa polskiego a działalność orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, RPEiS 2007, z. 4.

³ Zob. np. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 29 i n.

Tom IX *Systemu Prawa Pracy* w sposób kompleksowy prezentuje globalne standardy w międzynarodowym publicznym prawie pracy. Po raz pierwszy na rynku wydawniczym autorzy podjęli się określenia poziomu implementacji tych standardów do polskiego systemu prawa pracy. Dodatkową zaletą opracowania jest wieloaspektowa analiza przedstawianych instytucji prawnych.

W książce omówiono ponadto genezę, organy oraz strukturę Międzynarodowej Organizacji Pracy, która przez ostatnie stulecie wypracowała fundamentalne dla prawa pracy uniwersalne standardy funkcjonujące w skali globalnej, przyjęte następnie przez inne organizacje międzynarodowe.

Autorami tomu są uznani przedstawiciele nauki prawa pracy reprezentujący różne ośrodki naukowe z całego kraju i wyróżniający się znaczącym dorobkiem w zakresie opracowywanych zagadnień.

Publikacja przedstawia zasadnicze kryteria międzynarodowego publicznego prawa pracy, w szczególności dotyczące:

- wolności pracy i zakazu pracy przymusowej,
- polityki zatrudnienia i rynku pracy,
- zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji,
- prawa do wynagrodzenia,
- prawa do wypoczynku,
- powszechnej ochrony pracy,
- ochrony kobiet i rodziny,
- ochrony dzieci i młodocianych,
- ochrony pracowników domowych,
- służby publicznej,
- zatrudnienia marynarzy,
- ochrony pracowników niepełnosprawnych,
- wolności zrzeszania się i swobody działalności związkowej,
- wolności układowej i prawa do rokowań zbiorowych,
- polityki społecznej,
- administracji pracy.

Książka jest skierowana zarówno do przedstawicieli nauki prawa pracy, jak i praktyków, w tym sędziów, adwokatów i radców prawnych.



Cena 299 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01

zamowienia@wolterskluwer.pl

www.profinfo.pl

