



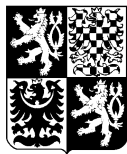
8. funkční období

368

Vládní návrh, kterým se předkládá  
Parlamentu České republiky Úmluva Mezinárodní  
organizace práce č. 189 o pracovnících  
v cizí domácnosti a Doporučení Mezinárodní  
organizace práce č. 201 o pracovnících v cizí  
domácnosti spolu se stanoviskem k nim

2012

# VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY



## USNESENÍ

### VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 9. května 2012 č. 336

o stanovisku k instrumentům Mezinárodní organizace práce přijatým  
na 100. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2011

Vláda

**I. bere na vědomí** Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti a Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 201 o pracovnících v cizí domácnosti, přijaté na 100. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2011, obsažené v části IV materiálu č.j. 410/12 (dále jen „Úmluva a Doporučení“);

**II. schvaluje** stanovisko k Úmluvě a Doporučení obsažené v příloze tohoto usnesení;

**III. pověřuje** předsedu vlády, aby předložil Úmluvu a Doporučení předsedkyni Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a předsedovi Senátu Parlamentu České republiky a informoval Parlament České republiky o stanovisku vlády uvedeném v bodě II tohoto usnesení;

#### **IV. ukládá**

1. 1. místopředsedovi vlády a ministru zahraničních věcí oznámit generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce předložení Úmluvy a Doporučení Parlamentu České republiky podle článku 19 Ústavy Mezinárodní organizace práce,

2. ministru práce a sociálních věcí, aby stanovisko k Úmluvě a Doporučení odůvodnil v Parlamentu České republiky.

#### Provedou:

předseda vlády,

1. místopředseda vlády a

ministr zahraničních věcí,

ministr práce a sociálních věcí

Předseda vlády

RNDr. Petr Nečas, v. r.

# VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

Příloha

k usnesení vlády

ze dne 9. května 2012 č. 336

## **Stanovisko vlády k instrumentům přijatým na 100. Mezinárodní konferenci práce v roce 2011**

Vláda bere Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 189 a Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 201 o pracovnících v cizí domácnosti, přijaté na 100. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2011, na vědomí.

Vláda připouští, že v mezinárodním měřítku, zejména v rozvojových zemích, má zvláštní ochrana pracovníků v cizí domácnosti své opodstatnění. Z hlediska vnitrostátní praxe České republiky však otázka práce v cizí domácnosti není natolik významná, aby odůvodňovala potřebu změn v pracovněprávní legislativě nutných pro případ ratifikace Úmluvy. Přitom vnitrostátní právní úprava stanoví odlišně od požadavků Úmluvy otázku pracovní doby pracovníků v cizí domácnosti a otázku výkonu kontroly dodržování pracovněprávních předpisů (včetně předpisů k zajištění bezpečnosti práce) na pracovišti, neupravuje dostatečně otázku zajištění důstojných životních podmínek respektujících soukromí pracovníků v cizí domácnosti a otázku přebývání v cizí domácnosti nebo se členy domácnosti během doby denního a týdenního odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok.

Z uvedených důvodů nepovažuje v současnosti vláda za účelné předkládat návrh na ratifikaci Úmluvy.

**Návrh**  
**usnesení Senátu Parlamentu České republiky**

Senát

**bere na vědomí**

Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti  
a Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 201 o pracovnících v cizí domácnosti,  
a související stanovisko vlády.

## Předkládací zpráva

Mezinárodní organizace práce (dále jen "MOP") je mezinárodní vládní organizace založená v roce 1919. Nejvyšším orgánem MOP je Generální konference zástupců členských států – nazývaná také **Mezinárodní konference práce** (dále jen "MKP"), která se schází pravidelně jednou ročně zpravidla v Ženevě, sídle MOP.

Mezi hlavní činnosti MOP patří tvorba mezinárodních pracovních a sociálních norem, které jsou přijímány buď ve formě úmluvy (Convention), jež se po ratifikaci členským státem stává pro tento stát mezinárodněprávním závazkem, nebo/a ve formě doporučení (Recommendation), které se neratifikuje a obsahuje nezávazné standardy zpravidla doplňující úmluvu. V případech, kdy je zapotřebí doplnit úmluvu bez toho, aby byla zcela revidována, bývá potřebná úprava přijímána ve formě protokolu, který se řídí obdobným režimem jako úmluvy.

Na základě článku 19 Ústavy MOP jsou vlády členských států po přijetí instrumentů na MKP povinny předložit do jednoho roku tyto nově přijaté instrumenty kompetentním orgánům svého státu k informaci, k posouzení možnosti ratifikace a vnitrostátního provádění. Těmito orgány se zpravidla rozumí zákonodárné orgány členských států MOP.

Ke splnění této povinnosti vyplývající z členství v MOP je Parlamentu ČR předkládána **Úmluva č. 189 a Doporučení č. 201 o pracovnících v cizí domácnosti**, které byly přijaty na 100. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2011.

Úmluva a Doporučení byly přijaty v rámci tzv. dvojité diskuse, tj. po jednání na dvou následujících MKP.

Úmluva stanoví, že pracovníci v cizí domácnosti (mezi které lze z obecného hlediska počítat zejm. služebnictvo, osobní řidiče, zahradníky, kuchaře, tajemníky, správce atp.) musí mít stejná základní pracovní práva jako ostatní pracovníci: jasné informace o podmínkách zaměstnání, rozumnou pracovní dobu, odpočinek v týdnu nejméně 24 po sobě jdoucích hodin, jakož i dodržování dalších základních principů, včetně např. bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Doporučení pak některé ze zmíněných oblastí dále rozvádí formou nezávazných pokynů.

Odhady MOP založené na údajích ze 117 zemí světa uvádějí počet pracovníků v cizí domácnosti na přibližně 53 milionů, avšak vzhledem k tomu, že v této oblasti často dochází ke skrytému/neregistrovanému výkonu práce, může celkový počet těchto pracovníků dosáhnout až 100 milionů. V rozvojových zemích mohou tyto osoby tvořit až 12 % pracujících, přičemž zhruba 83 % z nich jsou ženy nebo dívky a mnozí jsou migrujícími pracovníky.

Práce v cizí domácnosti je výjimečná místem svého výkonu, kterým je bydliště zaměstnavatele, a z toho souvisejícím velmi úzkým vazbám mezi zaměstnavatelem a pracovníkem. Při legislativní úpravě tohoto vztahu je proto třeba citlivě hledat rovnováhu mezi



oprávněnými zájmy zaměstnavatele a jeho rodiny z hlediska ochrany soukromí a doslova privátní stránky jejich životů na straně jedné, a ochranou pracovníka, který je se zaměstnavatelem i jeho rodinnými příslušníky v nepochybně mnohem užším styku, než je v pracovněprávních vztazích běžné, na straně druhé. Pracovníci v cizí domácnosti mohou také často být ubytováni přímo u zaměstnavatele, čímž se do podřízeného postavení nezřídka dostává i mimopracovní složka jejich života. Zvláštní pozornost je pak v tomto ohledu třeba věnovat migrantům a ženám, kteří patří mezi ohroženější kategorie osob.

Fenomén pracovníků v cizí domácnosti je rozšířen zejména v (jižní) Asii a (latinské) Americe, excesy při zacházení s těmito pracovníky však lze nalézt i v zemích rozvinutého světa – Evropě i severní Americe. Z hlediska České republiky se však nejedná o skupinu, která by byla výrazněji početná či problematická. Zásadním aspektem je skutečnost, že tyto služby jsou buď poskytovány na základě obchodního vztahu podnikajícím subjektem (OSVČ) a pro případ pracovněprávního vztahu plně spadají – na rozdíl od situace v některých jiných zemích – pod ochranu obecného pracovního práva ve stejném postavení jako jiní zaměstnanci.

K datu 31. 12. 2011 bylo v České republice evidováno celkem 217 862 zahraničních pracovníků, přičemž v oblasti „Činnosti domácností jako zaměstnavatelů“ (kategorie; sekce T – dle klasifikace ekonomických činností CZ – NACE) se zde bylo zaměstnáno 49 pracovníků, konkrétně 15 pracovníků ze států EU a 34 pracovníků z ostatních států, což představuje z celkového uvedeného počtu zahraničních pracovníků pouhých 0,02 %. (Vezmeme-li v úvahu pouze zahraniční pracovníky z ostatních států, pak tato skupina z celkového počtu zahraničních zaměstnanců představuje 0,01%).

Z hlediska věcné úpravy lze konstatovat, že stávající vnitrostátní úprava v zásadě vyhovuje smyslu a cíli přijaté Úmluvy. Jak je však patrné z rozboru instrumentů, nevyhovuje všem konkrétním ustanovením. **Zásadním problémem se jeví především otázka zajištění důstojných životních podmínek respektujících soukromí (článek 6 Úmluvy), problematika pracovní doby a doby odpočinku (čl. 10 Úmluvy), otázka výkonu inspekce práce v domácnosti zaměstnavatele (čl. 17 Úmluvy) a otázka sjednávání se zaměstnavatelem, zda bude pracovník ubytován v jeho domácnosti či nikoliv, možnost nezůstávat v cizí domácnosti nebo se členy domácnosti během doby denního a týdenního odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok (článek 9 Úmluvy).** Pro účely ratifikace Úmluvy by muselo dojít k novelizaci pracovněprávních a dalších právních předpisů. MPSV však za stávající situace nepovažuje za dostatečně odůvodnitelné, aby v právním předpisu, který se vztahuje obecně na všechny zaměstnance, byla uvedena zvláštní úprava pro tuto velmi úzkou skupinu zaměstnanců, která se z hlediska praxe ostatně nejvíce jeví problematickou. S vědomím těchto okolností se zástupci vlády při schvalování Úmluvy na 100. zasedání Mezinárodní konference práce zdrželi hlasování.

Poněvadž se u pracovníků v cizí domácnosti nejedná o skupinu z hlediska trhu práce či inspekce práce natolik výraznou, aby ospravedlňovala přijetí specifické právní úpravy, nepovažuje se v současnosti za účelné předložení návrhu na ratifikaci úmluvy. Tento názor zaujala vláda na svém zasedání dne 9. května 2012, když usnesením č. 336 schválila své stanovisko k úmluvě a doporučení o pracovnících v cizí domácnosti.

Stanovisko primárně vychází ze stávající vnitrostátní situace. V případě významné změny aktuální situace předkladatel ratifikaci Úmluvy opět zváží po provedení analýzy zkušeností zemí, které by v mezidobí Úmluvu ratifikovaly, a relevantní jurisprudence kontrolních

orgánů MOP. V případě významného nárůstu takovýchto pracovníků by Úmluva a na ni navázané případné změny vnitrostátní legislativy mohly sehrát důležitou preventivní úlohu pro postavení osob v cizích domácnostech vzhledem k zahraničním zkušenostem ohledně provázanosti zaměstnávání této ohrožené skupiny osob s problematikou obchodu s lidmi (především za účelem nucených prací a jiných forem vykořisťování včetně otroctví či nevolnictví) a jejich zvlášť zranitelnému postavení.

Ke dni předložení materiálu nebyla úmluva ratifikována žádným státem.

V Praze dne 5. června 2012

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, flowing letters, likely representing the Prime Minister of the Czech Republic at the time.

předseda vlády

## Rozbor instrumentů

### Úmluva

**Čl. 1** – práci v cizí domácnosti, se rozumí práce vykonávaná v cizí domácnosti nebo domácnostech či pro domácnost nebo domácnosti; pojem pracovník v cizí domácnosti označuje každou osobu vykonávající práci v cizí domácnosti v rámci pracovního poměru; osoba, která vykonává práci v cizí domácnosti pouze příležitostně nebo ojediněle a nikoli jako své zaměstnání, není pracovníkem v cizí domácnosti.

*Zákoník práce pojem „pracovník v cizí domácnosti“ neupravuje. Česká pracovněprávní úprava pokrývá zaměstnance obecně v § 1 písm. a) – upravuje vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Je-li tedy zaměstnanec zaměstnán v rámci pracovního poměru podle zákoníku práce [nikoliv jako osoba samostatně výdělečně činná nebo na základě jiné, příp. inominační smlouvy, podle jiného právního předpisu], vztahují se na něj všechna jeho ustanovení.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 1.

**Čl. 2** – úmluva se vztahuje na všechny pracovníky v cizí domácnosti. Členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, může, po projednání s organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a zaměstnance, příp. zastupujícími pracovníky v cizí domácnosti a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti, vyloučit zcela nebo zčásti z jejího rozsahu některé kategorie zaměstnanců, je-li to dáno závažným charakterem vykonávané práce:

*Pracovněprávní úprava ČR nečlení zaměstnance na jednotlivé kategorie, vztahuje se tedy na všechny zaměstnance v pracovněprávním poměru. Vyloučení některých zvláštních profesí z působnosti Úmluvy lze v případě náležitého zdůvodnění využít.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 2.

**Čl. 3** – pracovníkům v cizí domácnosti musí být garantována práva na sdružování a kolektivní vyjednávání, odstranění nucené a nedobrovolné práce, dětské práce a diskriminace v zaměstnání a povolání.

*Právo se sdružovat upravuje Listina základních práv a svobod v čl. 27, který stanoví, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a omezovat jejich počet je nepřipustné.*

*Kolektivní vyjednávání je upraveno zákonem o kolektivním vyjednávání; § 22 a násl. zákoníku práce stanoví, že právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má jen odborová organizace a uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.*

*Ustanovení § 276 a násl. zákoníku práce upravuje jednání odborových organizací a § 286 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat jen tehdy, je-li k tomu oprávněna podle stanov a nejméně 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Za těchto podmínek může kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy jen odborová organizace nebo její organizační složka, která je oprávněná jednat jménem odborové organizace.*

**Čl. 9** Listiny stanoví, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.

*Dětská práce je zakázána v § 346a zákoníku práce. Fyzické osoby mladší 15 let nebo starší 15 let, pokud nemají ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení,*



*mohou vykonávat podle § 121 zákona o zaměstnanosti jen uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti, jen jestliže je tato činnost přiměřená jejich věku, není pro ně nebezpečná, nebrání jejich vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech.*

*Zákaz diskriminace a ochranu všech zaměstnanců proti jednání nesoucímu diskriminační znaky v pracovněprávních vztazích upravuje zákoník práce v ustanovení § 16 a 17; čl. 10 Listiny, antidiskriminační zákon a § 4 zákona o zaměstnanosti.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 3.

**Čl. 4** – stanovení minimální věku pro pracovníky v cizí domácnosti a přijetí opatření na zajištění toho, aby práce vykonávaná pracovníky v cizí domácnosti - mladšími 18 let a staršími, než je minimální věk pro účely sjednání zaměstnání, nezasahovala a nebránila povinné školní docházce, dalšímu vzdělávání a odbornému vzdělávání.

*V souladu s ustanovením § 6 zákoníku práce je fyzická osoba způsobilá jako zaměstnanec nabývat v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*

*Ustanovení § 245 a násl. upravují zvláštní podmínky mladistvých zaměstnanců. Mladiství smějí vykonávat jen práce přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji za současného poskytování zvýšené péče. Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi přesčas a prací v noci, pracemi které jsou pro ně se zřetelem k anatomickému, fyziologickému a psychickému zvláštnostem v tomto věku pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví nebo pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému riziku úrazu anebo by mohli ohrozit ostatní zaměstnance či osoby.*

*Čl. 29 Listiny dále stanoví, že mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Výčet pracovišť, která jsou mladistvým zaměstnancům zakázána, stanoví vyhláškou Ministerstvo zdravotnictví.*

*Plnění povinnosti školní docházky upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (školský zákon), v ustanovení § 36, v němž stanoví, že školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku. Povinná školní docházka se vztahuje na státní občany České republiky a na občany jiného členského státu Evropské unie, kteří na území České republiky pobývají déle než 90 dnů. Dále se povinná školní docházka vztahuje na jiné cizince, kteří jsou oprávněni pobývat na území České republiky trvale nebo přechodně po dobu delší než 90 dnů, a na účastníky řízení o udělení mezinárodní ochrany. Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 4.

**Čl. 5** – přijetí opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti požívali účinné ochrany proti všem formám zneužívání, obtěžování a násilí.

*Zákaz diskriminace a ochranu všech zaměstnanců proti jednání nesoucímu diskriminační znaky v pracovněprávních vztazích upravuje zákoník práce v ustanovení § 16 a 17; čl. 10 Listiny, antidiskriminační zákon a § 4 zákona o zaměstnanosti.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 5.

**Čl. 6** – přijetí opatření k zajištění, aby se pracovníkům v cizí domácnosti, stejně jako pracovníkům obecně, dostávalo spravedlivých smluvních podmínek a rovněž důstojných

pracovních podmínek, a pokud bydlí v cizí domácnosti, důstojných životních podmínek, které respektují jejich soukromí.

*Právní řád ČR zajišťuje stejnou právní ochranu všem zaměstnancům vykonávajícím závislou práci bez ohledu na to, na jakém pracuje pracovišti. Ochrana osobnostních práv a ochrana soukromí je garantována v celospolečenské rovině Listinou. Právní řád neupravuje povinnost zaměstnavatele vůči pracovníkům v domácnosti zajistit jim důstojné životní podmínky respektující jejich soukromí.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje částečně** požadavky čl. 6, a to pouze pokud jde o zajištění důstojných pracovních podmínek. Co se týče závazku, aby se všem zaměstnancům v cizí domácnosti, pokud bydlí v této cizí domácnosti, dostávalo důstojných životních podmínek respektujících jejich soukromí, právní řád ČR takovou povinnost pozitivně neupravuje. Listina zaručuje pouze ochranu osobnostních práv a ochrana soukromí je garantována v celospolečenské rovině Listinou. Problémem je neexistence obecných standardů bydlení využitelných pro účel tohoto článku úmluvy.

**Čl. 7** - přijetí opatření k zajištění, aby pracovníci v cizí domácnosti byli informováni o lhůtách a podmínkách pracovního poměru vhodným, prokazatelným a snadno pochopitelným způsobem, přednostně prostřednictvím písemných, zejména o: jméně a adrese zaměstnavatele a pracovníka, adrese obvyklého místa výkonu práce / míst výkonu práce, dni nástupu do zaměstnání a, v případech pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, o době jeho trvání, druhu vykonávané práce, odměňování, způsobu výpočtu mzdy a výplatních termínech, běžné pracovní době, placené dovolené za kalendářní rok a denních a týdenních dobách odpočinku, zajištění stravování a ubytování, je-li to na místě, délce sjednané zkušební doby, je-li to na místě, podmínkách repatriace, je-li to na místě, a o lhůtách a podmínkách týkajících se skončení pracovního poměru včetně veškerých výpovědních lhůt, ať již ze strany pracovníka v cizí domácnosti nebo zaměstnavatele.

*Zákoník práce v ustanovení § 34 vymezuje povinné náležitosti pracovní smlouvy – druh práce, den nástupu a místo výkonu práce, včetně povinnosti uzavřít pracovní smlouvu písemně. V ustanovení § 37 je zaměstnavateli uložena povinnost písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech, které pro něj vyplývají z pracovní smlouvy, a dalších údajích, a to nejpozději do 1 měsíce od nástupu do zaměstnání. Jak vyplývá z ustanovení § 39 zákoníku práce, pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 7.

**Čl. 8** – požadavek, aby migrující pracovníci v cizí domácnosti, kteří jsou v jedné zemi přijati pro práci v cizí domácnosti v jiné zemi, obdrželi písemnou nabídku práce nebo pracovní smlouvu, uplatnitelnou v zemi, v níž má být práce vykonávána, včetně lhůt a pracovních podmínek dřív, než překročí národní hranice pro účely přijetí práce v cizí domácnosti, vyjma pracovníků požívajících svobody pohybu za účelem zaměstnání na základě bilaterálních, regionálních nebo multilaterálních dohod nebo v rámci soustavy oblastní regionální hospodářské integrace.

*Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je upraveno zákonem o zaměstnanosti v ustanoveních § 85–103. Tato právní úprava není v rozporu s článkem 8 Úmluvy a ratifikace Úmluvy by v tomto bodě nevyžadovala legislativní změny.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 8.

**Čl. 9** – možnost svobodně smluvně sjednat se zaměstnavatelem, zda bude ubytován v jeho domácnosti či nikoliv, možnost nezůstávat v cizí domácnosti nebo se členy domácnosti během

doby denního a týdenního odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok a oprávnění mít u sebe své cestovní doklady a doklady totožnosti.

*Dané ustanovení není v právním řádu ČR pozitivně upraveno, svoboda rozhodování, resp. pohybu však je předmětem trestněprávní ochrany zejm. v §§ 170, 171 a 175 trestního zákona. Problematika případného zadržování cestovních dokladů a dokladů totožnosti je řešena především § 16a odst. 1 písm. j) zákona o občanských průkazech, resp. § 34a odst. 1 písm. i) zákona o cestovních dokladech*

**Závěr: Platná právní úprava ČR není rozporu s požadavky čl. 9, avšak neobsahuje konkrétní pozitivní ustanovení zaručující výslovně uvedené právo.**

**Čl. 10** – přijetí opatření pro zajištění rovného zacházení mezi pracovníky v cizí domácnosti a pracovníky obecně, pokud jde o běžnou pracovní dobu, náhradu za práci přesčas, denní a týdenní doby odpočinku a placenou dovolenou za kalendářní rok, aby odpočinek v týdnu činil nejméně 24 hodin nepřetržitě a doba, během níž nemohou pracovníci v cizí domácnosti svobodně nakládat se svým časem, jak by chtěli, a jsou k dispozici domácnosti, za účelem plnění případných požadavků, má být považována za odpracovanou dobu v rozsahu stanoveném vnitrostátními zákony či jinou národní úpravou.

*Úprava vztahující se k zásadám rovného zacházení uvedena výše.*

*Podle ustanovení § 92 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.*

*Z hlediska posuzování doby, po níž byl pracovník v cizí domácnosti k dispozici zaměstnavateli v době svého volna, jako doby odpracované, nesplňuje národní právní úprava požadavky Úmluvy. Podle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se za pracovní dobu považuje pouze doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. V případě, že je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele mimo svoji pracovní dobu a na jiném místě než na pracovišti, není tato doba v rámci českého právního řádu posuzována ani placena jako výkon práce, ale jako pracovní pohotovost, což je v rozporu s ustanovením čl. 10 odst. 3 Úmluvy. Změnou národní legislativy, která by v tomto případě byla za účelem souladu s textem Úmluvy nezbytná, by došlo k nežádoucímu vytvoření specifické kategorie zaměstnanců, jejichž pracovní doba a odměňování by bylo odlišné od obecné úpravy ostatních zaměstnanců a v rozporu s rovnými podmínkami odměňování.*

**Závěr: Česká republika nesplňuje požadavky čl. 10 odst. 3.**

**Čl. 11** - přijetí takových opatření, aby pracovníci v cizí domácnosti byli odměňováni mzdou nejméně ve výši minimální mzdy, kde taková minimální mzda existuje, a aby odměňování nebylo založeno na diskriminaci z důvodu pohlaví.

*Ustanovení § 16 zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*

*Podle § 110 zákoníku práce platí, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

*Minimální mzda je upravena v § 111 zákoníku práce. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.*

*Naturální mzdu může zaměstnavatel podle § 119 zákoníku práce poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112).*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 11.

**Čl. 12** – vyplácení mzdy pracovníkům v cizí domácnosti v hotovosti v pravidelných intervalech alespoň jednou měsíčně, se souhlasem příslušného pracovníka může být platba provedena bankovním převodem, bankovním šekem, poštovní poukázkou, peněžním příkazem nebo jiným zákonným způsobem peněžní platby. Část odměny pracovníků v cizí domácnosti může být vyplácena v naturáliích za podmínek ne méně příznivých než u ostatních zaměstnanců.

*Mzda nebo plat jsou podle § 141 a násl. zákoníku práce splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných penězích. Na základě dohody může zaměstnavatel zaslat mzdu na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín. Mzdu není možné vyplácet šekem.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 12.

**Čl. 13** - právo pracovníka v cizí domácnosti na bezpečné a zdravé pracovní prostředí, přijetí účinných opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci pracovníků v cizí domácnosti na základě konzultace s organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a pracovníky a, pokud existují, s organizacemi zastupujícími pracovníky v cizí domácnosti a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti.

*Oblast BOZP je upravena zákoníkem práce obecně pro všechny zaměstnance v ustanoveních §§ 101–108. S ohledem na specifickou povahu pracoviště – domácnosti zaměstnavatele – jakožto objektu, uvedeného do trvalého užívání pro účely bydlení, je však problematická aplikace standardních požadavků na pracovní podmínky a pracoviště (vycházejících kromě zákoníku i práce i ze zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci), jakož je s ohledem na ochranu obydlí a soukromí výkon dohledu nad dodržováním zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci inspekčními orgány.*

**Závěr:** Ačkoli jsou povinnosti zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti formálně stanoveny, jejich kontrola a vynucování v praxi naráží na specifickou povahu a ochranu obydlí zaměstnavatelů.

**Čl. 14** – přijmout vhodná opatření k zajištění podmínek pracovníkům v cizí domácnosti, které nejsou méně příznivé, než podmínky platné pro pracovníky obecně, pokud jde o sociální zabezpečení, včetně mateřství.



*Podmínky týkající se úpravy sociálního zabezpečení a mateřství se nečlení podle druhu práce. Pokrývají tedy i kategorii těhotných pracovníků v domácnostech nebo matek.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 14.

**Čl. 15** – účinná ochrana pracovníků v cizí domácnosti, včetně migrujících pracovníků v cizí domácnosti najatých nebo umístěných soukromými agenturami, před nekalými praktikami, zřízení odpovídajících mechanismů a postupů pro vyšetřování stížností, údajných zneužívání a podvodných praktik týkajících se aktivit soukromých agentur práce ve vztahu k pracovníkům v cizí domácnosti, zajištění odpovídající ochrany a prevence zneužívání pracovníků v cizí domácnosti najatých nebo umístěných na jeho území soukromými agenturami práce, sankce včetně zákazu těch soukromých agentur práce, které se účastní podvodných praktik a zneužívání, zajištění, aby poplatky účtované soukromými agenturami práce nebyly sráženy z odměn pracovníků v cizí domácnosti.

*Agenturní zaměstnávání ve vztahu k pracovníkům v domácnostech nevyžaduje žádnou zvláštní právní úpravu. Jejich práva jsou upravena právním řádem ČR. Pravidla a podmínky pro jejich umístění a nábor jsou stanoveny v §§ 307a–309 zákoníku práce a v §§ 58–66 zákona o zaměstnanosti. Kontrolní mechanismy i sankční nástroje odpovídají požadavkům Úmluvy s tím, že jsou stanoveny pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda se jedná o pracovníky v domácnostech.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 15.

**Čl. 16** – zajištění efektivního přístupu k soudům, tribunálům nebo jiným mechanismům řešení sporů za podmínek, které nejsou méně příznivé než podmínky platné pro pracovníky obecně.

*Přístup k soudům garantuje čl. 36 Listiny. V případě ratifikace by nevystala potřeba nové právní úpravy.*

**Závěr:** Česká republika **splňuje** požadavky čl. 16.

**Čl. 17** – zavedení účinných a dostupných mechanismů podávání stížností pro ochranu pracovníků v cizí domácnosti, zavedení opatření pro pracovní inspekci, vymáhání a sankce s náležitým přihlédnutím ke zvláštní povaze práce v cizí domácnosti a stanovení takových opatření, podle nichž může být udělen přístup do prostor domácnosti, s náležitým respektováním soukromí.

**Výkon kontrolní činnosti v případě pracovních podmínek zaměstnanců v domácnostech není v zákoně o zaměstnanosti výslovně upraven.** Předpokládá se však, že by se realizoval v obydlí zaměstnavatele.

*Ustanovení § 11 písm. a) zákona o státní kontrole stanoví, že kontrolní pracovníci jsou při provádění kontroly oprávněni vstupovat do objektů, zařízení a provozů, na pozemky a do jiných prostor kontrolovaných osob, pokud souvisí s předmětem kontroly; vzhledem k tomu, že nedotknutelnost obydlí je zaručena, nevstupují kontrolní orgány do obydlí kontrolovaných osob. Z tohoto důvodu nelze provést kontrolu pracoviště u pracovníků v cizí domácnosti, přijmout opatření a vynutit je, jak to předpokládá článek 17 Úmluvy. Zřízení takového práva by si vyžádalo novelizaci nejen zákona o zaměstnanosti, ale i Listiny garantující základní lidská práva a svobody.*

*Komplikace mohou nastat v případě prokazování práce v cizí domácnosti příležitostně nebo ojediněle. Kontrolu dodržování pracovněprávních vztahů provádí podle § 126 zákona o zaměstnanosti Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce. Bez souhlasu však nebude mít kontrolní orgán možnost do obydlí za účelem provedení kontroly vstoupit. Jeho*

*pravomoci jsou limitovány zejména Listinou základních práv a svobod v („Listina“): čl. 7 odst. 1 – nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručeno; čl. 10 odst. 2 – každý má právo na ochranu před neoprávněným zásahem do soukromého a rodinného života; čl. 12 odst. 1 – nedotknutelnost obydlí – není dovoleno vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí. Zaměstnavatelé jsou nicméně povinni poskytnout při kontrole součinnost, např. pracovní smlouvy včetně dalších podkladů.*

**Závěr: Česká republika nesplňuje požadavky čl. 17.**

**Čl. 18** – zavedení ustanovení této úmluvy, na základě konzultace s organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a pracovníky, prostřednictvím zákonů a předpisů, a rovněž prostřednictvím kolektivních smluv nebo dodatečných opatření, která jsou v souladu s vnitrostátní praxí, rozšířením nebo přijetím stávajících opatření tak, aby zahrnovala také pracovníky v cizí domácnosti, nebo vypracováním zvláštních opatření pro pracovníky v cizí domácnosti, podle okolností.

## **Čl. 19- 27**

Standardní závěrečná ustanovení.

### Doporučení

Jedná se o text doplňující a rozvíjející text úmluvy na základě globální tripartitní shody, nelze ratifikovat a nevplývají z něj žádné mezinárodněprávní závazky.

Upravuje problematiku podmínek, za nichž lze sjednat pracovní smlouvu, úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně vstupních prohlídek a školení, dodržování a kontrolu pravidel BOZP, pracovních úrazů a pořízování a používání ochranných pomůcek. Dále upravuje pracovní dobu a doby odpočinku včetně odměňování, podmínky, za kterých může být pracovník v cizí domácnosti ubytován u svého zaměstnavatele, zahrnující i stravování a repatriaci v případě skončení pracovního poměru, jakož i problematiku odvodů pojistného na sociální zabezpečení ze mzdy pracovníka na sociální a rozvoj a podporu vzdělávání zaměstnanců včetně rozvoje jejich gramotnosti.

## Texty instrumentů

### Úmluva č. 189 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

která byla svolána Správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 1. června 2011 na svém 100. zasedání, a

dbajíc závazků Mezinárodní organizace práce propagovat důstojnou práci pro všechny prostřednictvím dosažení cílů Deklarace MOP o základních principech a právech v práci a Deklarace MOP o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci a

uznávajíc významný přínos pracovníků v cizí domácnosti pro globální ekonomiku, který zahrnuje zvýšení placených pracovních příležitostí pro pracující ženy a muže s rodinnými povinnostmi, větší prostor pro péči o stárnoucí populaci, děti a osoby se zdravotním postižením, a významné převody příjmů v rámci zemí a mezi zeměmi, a

berouc v úvahu, že práce v cizí domácnosti je stále podceňována a skrytá a vykonávána většinou ženami a dívkami, z nichž mnohé jsou přistěhovalkyně nebo členky znevýhodněných komunit, a které jsou zvláště ohrožené diskriminací, pokud jde o podmínky v zaměstnání a povolání, a jiným porušováním lidských práv, a

berouc také v úvahu, že i v rozvojových zemích s historicky omezenými příležitostmi formálního zaměstnání představují pracovníci v cizí domácnosti významnou část národní pracovní síly a stále patří k těm nejvíce přehlíženým, a

připomínajíc, že mezinárodní pracovní úmluvy a doporučení se vztahují na všechny pracovníky včetně pracovníků v cizí domácnosti, není-li stanoveno jinak, a

berouc na vědomí, že pro pracovníky v cizí domácnosti mají zvláštní význam Úmluva o migraci za zaměstnáním (revidovaná) z roku 1949 (č. 97), Úmluva o migrujících pracovnících (doplňující ustanovení) z roku 1975 (č. 143), Úmluva o pracovnících s rodinnými povinnostmi z roku 1981 (č. 156), Úmluva o soukromých agenturách práce z roku 1997 (č. 181) a Doporučení o pracovním poměru z roku 2006 (č. 198) a rovněž multilaterální rámec MOP pro záležitosti pracovní migrace: nezávazné principy a pokyny pro přístup k migraci za prací založený na právech (2006), a

uznávajíc zvláštní podmínky, za kterých je práce v cizí domácnosti vykonávána, díky čemuž je žádoucí doplnit k obecným standardům standardy specifické pro pracovníky v cizí domácnosti tak, aby mohli plně požívat svých práv, a

připomínajíc další příslušné mezinárodní dokumenty, jako je Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Úmluva OSN proti nadnárodnímu organizovanému zločinu a zejména její Protokol o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zejména s ženami a dětmi, a její Protokol proti pašování přistěhovalců po zemi, po moři a letecky, Úmluva o právech dítěte a Mezinárodní úmluva o ochraně práv všech migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků, a

rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkající se důstojné práce pro pracovníky v cizí domácnosti, jež jsou čtvrtým bodem jednacího pořadu zasedání, a stanovíc, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dne 16. června 2011 tuto úmluvu, která bude označována jako Úmluva o pracovnících v cizí domácnosti, 2011.

## Článek 1

Pro účely této úmluvy:

- (a) pojmem **práce v cizí domácnosti** se rozumí práce vykonávaná v cizí domácnosti nebo domácnostech či pro domácnost nebo domácnosti;
- (b) pojmem **pracovník v cizí domácnosti** se rozumí každá osoba vykonávající práci v cizí domácnosti v rámci pracovního poměru;
- (c) osoba, která vykonává práce v cizí domácnosti pouze příležitostně nebo ojediněle a nikoli jako své zaměstnání, není pracovníkem v cizí domácnosti.

## Článek 2

1. Úmluva se vztahuje na všechny pracovníky v cizí domácnosti.
2. Členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, může, po projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a pokud existují, s organizacemi zastupujícími pracovníky v cizí domácnosti a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti, vyloučit zcela nebo zčásti z jejího rozsahu:
  - (a) kategorie pracovníků, kterým je jinak poskytována alespoň ekvivalentní ochrana;
  - (b) omezené kategorie pracovníků, u nichž vznikají zvláštní problémy významného charakteru.
3. Každý členský stát, který využije možnosti uvedené v předchozím odstavci, uvede ve své první zprávě o provádění úmluvy podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce každou konkrétní takto vyloučenou kategorii pracovníků a důvody pro takové vyloučení z působnosti a v následujících zprávách specifikuje veškerá opatření, která mohla být přijata s cílem rozšířit použití úmluvy pro dotyčné pracovníky.

## Článek 3

1. Každý členský stát přijme opatření k zajištění účinné podpory a ochrany lidských práv všech pracovníků v cizí domácnosti, jak je stanoveno v této úmluvě.
2. Každý členský stát přijme ve vztahu k pracovníkům v cizí domácnosti opatření stanovená v této úmluvě pro účely respektování, prosazování a naplňování základních principů a práv v práci, kterými jsou:
  - (a) svoboda sdružování a účinného uznávání práva na kolektivní vyjednávání,
  - (b) odstranění všech forem nucené nebo povinné práce,
  - (c) účinné odstranění dětské práce; a
  - (d) odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání.
3. Při přijímání opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti a zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti požívali svobody sdružování a účinného uznávání práva na kolektivní vyjednávání, bude členský stát chránit právo pracovníků v cizí domácnosti a zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti zakládat a, v souladu s pravidly příslušné organizace, sdružovat se v organizacích, federacích a konfederacích dle své vlastní volby.

## Článek 4

1. Každý členský stát stanoví minimální věk pro pracovníky v cizí domácnosti v souladu s ustanoveními Úmluvy č. 138 o minimálním věku z roku 1973 a Úmluvy č. 182 o nejhorších formách dětské práce z roku 1999, který nebude nižší než věk stanovený vnitrostátními zákony a předpisy pro pracovníky obecně.
2. Každý členský stát přijme opatření na zajištění toho, aby práce vykonávaná pracovníky v cizí domácnosti mladšími 18 let a staršími, než je minimální věk pro vstup do zaměstnání, je nepřipravovala o povinnou školní docházku ani nebránila možnostem účasti na dalším vzdělávání či odbornému školení.

## Článek 5



Každý členský stát přijme opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti požívali účinné ochrany proti všem formám zneužívání, obtěžování a násilí.

#### **Článek 6**

Každý členský stát přijme opatření pro zajištění toho, aby se pracovníkům v cizí domácnosti, stejně jako pracovníkům obecně, dostávalo spravedlivých smluvních podmínek a rovněž důstojných pracovních podmínek, a pokud bydlí v cizí domácnosti, důstojných životních podmínek, které respektují jejich soukromí.

#### **Článek 7**

Každý členský stát přijme opatření, aby zajistil, že pracovníci v cizí domácnosti jsou informováni o lhůtách a podmínkách pracovního poměru vhodným, prokazatelným a snadno pochopitelným způsobem, a je-li to možné, prostřednictvím písemných smluv v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, zejména o:

- (a) jméně a adrese zaměstnavatele a pracovníka,
- (b) adrese obvyklého místa či míst výkonu práce,
- (c) dni nástupu do zaměstnání a v případech, kdy je smlouva uzavřena na dobu určitou, o době jeho trvání,
- (d) druhu vykonávané práce,
- (e) odměňování, způsobu výpočtu mzdy a výplatních termínech,
- (f) běžné pracovní době,
- (g) placené dovolené za kalendářní rok a denních a týdenních dobách odpočinku,
- (h) zajištění stravování a ubytování, je-li to na místě,
- (i) délce sjednané zkušební doby, je-li to na místě,
- (j) podmínkách repatriace, je-li to na místě, a
- (k) lhůtách a podmínkách týkajících se skončení pracovního poměru včetně veškerých výpovědních lhůt, ať již ze strany pracovníka v cizí domácnosti nebo zaměstnavatele.

#### **Článek 8**

1. Vnitrostátní zákony a předpisy vyžadují, aby migrující pracovníci v cizí domácnosti, kteří jsou v jedné zemi přijati pro práci v cizí domácnosti v jiné zemi, obdrželi písemnou nabídku práce nebo pracovní smlouvu, uplatnitelnou v zemi, v níž má být práce vykonávána, stanovící lhůty a pracovní podmínky uvedené v článku 7, a to předtím, než překročí národní hranice pro účely přijetí práce v cizí domácnosti, jíž se nabídka nebo smlouva týká.
2. Předchozí odstavec neplatí pro pracovníky, kteří požívají svobody pohybu za účelem zaměstnání na základě bilaterálních, regionálních nebo multilaterálních dohod nebo v rámci regionálních organizací hospodářské integrace.
3. Členské státy přijmou opatření k vzájemné spolupráci pro zajištění účinného uplatňování ustanovení této úmluvy pro všechny migrující pracovníky v cizí domácnosti.
4. Každý členský stát stanoví, prostřednictvím zákonů, předpisů nebo jiných opatření, podmínky, za kterých mají migrující pracovníci v cizí domácnosti právo na repatriaci po uplynutí nebo ukončení pracovní smlouvy, na jejímž základě byli přijati.

#### **Článek 9**

Každý členský stát přijme opatření pro zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti:

- (a) mohli svobodně se svým zaměstnavatelem nebo potenciálním zaměstnavatelem uzavřít smlouvu o tom, zda budou ubytováni v cizí domácnosti,
- (b) kteří jsou ubytováni v cizí domácnosti, nebyli povinni zůstat v cizí domácnosti nebo se členy domácnosti během doby denního a týdenního odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok, a
- (c) byli oprávněni ponechat si ve svém držení své cestovní doklady a doklady totožnosti.

## **Článek 10**

1. Každý členský stát přijme opatření pro zajištění rovného zacházení mezi pracovníky v cizí domácnosti a pracovníky obecně, pokud jde o běžnou pracovní dobu, náhradu za práci přesčas, denní a týdenní doby odpočinku a placenou dovolenou za kalendářní rok, v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, přičemž vezme na vědomí zvláštní povahu práce v cizí domácnosti.
2. Odpočinek v týdnu bude činit nejméně 24 hodin nepřetržitě.
3. Doba, během níž nemohou pracovníci v cizí domácnosti svobodně nakládat se svým časem, jak by chtěli, a jsou k dispozici domácnosti, za účelem plnění případných požadavků, bude považována za odpracovanou dobu v rozsahu stanoveném vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, nebo jakýmkoli jinými způsoby, jež jsou v souladu s vnitrostátní praxí.

## **Článek 11**

Každý členský stát přijme opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti byli odměňováni mzdou nejméně ve výši minimální mzdy, kde taková minimální mzda existuje, a aby bylo odměňování stanoveno bez diskriminace na základě pohlaví.

## **Článek 12**

1. Mzda se pracovníkům v cizí domácnosti vyplácí v hotovosti v pravidelných intervalech alespoň jednou měsíčně. Nestanoví-li vnitrostátní zákony, předpisy nebo kolektivní smlouvy jinak, může být platba se souhlasem příslušného pracovníka provedena bankovním převodem, bankovním šekem, poštovní poukázkou, peněžním příkazem nebo jiným zákonným způsobem peněžní platby.
2. Vnitrostátní zákony, předpisy, kolektivní smlouvy nebo rozhodčí nálezy mohou stanovit úhradu omezené části odměny pracovníků v cizí domácnosti v podobě plateb v naturáliích za podmínek ne méně příznivých, než platby obecně platné pro ostatní kategorie pracovníků, za předpokladu, že jsou přijata opatření k zajištění toho, aby takové platby v naturáliích byly dohodnuty s pracovníkem, sloužily pro osobní potřebu a užitek pracovníka, a aby jejich peněžní hodnota byla spravedlivá a přiměřená.

## **Článek 13**

1. Každý pracovník v cizí domácnosti má právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí. S ohledem na zvláštní povahu práce v cizí domácnosti přijme každý členský stát, v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy a praxí, účinná opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci pracovníků v cizí domácnosti.
2. Opatření zmíněná v předchozím odstavci mohou být přijata postupně, na základě projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

## **Článek 14**

1. Každý členský stát přijme vhodná opatření, v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy a s náležitým přihlédnutím ke zvláštní povaze práce v cizí domácnosti, aby zajistil pracovníkům v cizí domácnosti podmínky, které nejsou méně příznivé, než podmínky platné pro pracovníky obecně, pokud jde o sociální zabezpečení, včetně mateřství.
2. Opatření zmíněná v předchozím odstavci mohou být přijata postupně, na základě projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

## **Článek 15**

1. Pro účinnou ochranu pracovníků v cizí domácnosti, včetně migrujících pracovníků v cizí domácnosti najatých nebo umístěných soukromými agenturami, před nekalými praktikami každý členský stát:
  - (a) stanoví podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce najímajících nebo umisťujících pracovníky v cizí domácnosti, v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy a praxí,
  - (b) zajistí, aby existovaly odpovídající mechanismy a postupy pro vyšetřování stížností, údajných zneužívání a podvodných praktik týkajících se aktivit soukromých agentur práce ve vztahu k pracovníkům v cizí domácnosti;
  - (c) přijme ve své jurisdikci a tam, kde to je vhodné, ve spolupráci s ostatními členskými státy, všechna nezbytná a vhodná opatření pro zajištění odpovídající ochrany a prevence zneužívání pracovníků v cizí domácnosti najatých nebo umístěných na jeho území soukromými agenturami práce. Tato opatření zahrnují zákony nebo předpisy, které určují příslušné povinnosti soukromých agentur práce a domácnosti vůči pracovníkovi v cizí domácnosti a stanoví sankce včetně zákazu těch soukromých agentur práce, které se účastní podvodných praktik a zneužívání.
  - (d) v případech, kde jsou pracovníci v cizí domácnosti najati v jedné zemi pro práci v jiné, zváží uzavření bilaterálních, regionálních nebo multilaterálních smluv pro účely prevence zneužívání a podvodných praktik v náboru, umisťování a zaměstnávání, a
  - (e) přijme opatření k zajištění toho, aby poplatky účtované soukromými agenturami práce nebyly sráženy z odměn pracovníků v cizí domácnosti.
2. Uplatňování každého z ustanovení tohoto článku bude každým členským státem projednáno s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

## **Článek 16**

Každý členský stát přijme v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy a praxí opatření k zajištění toho, aby všichni pracovníci v cizí domácnosti, ať již sami nebo prostřednictvím svého zástupce, měli efektivní přístup k soudům, tribunálům nebo jiným mechanismům řešení sporů za podmínek, které nejsou méně příznivé než podmínky platné pro pracovníky obecně.

## **Článek 17**

1. Každý členský stát zavede účinné a dostupné mechanismy podávání stížností a způsoby zajištění souladu s vnitrostátními zákony a předpisy pro ochranu pracovníků v cizí domácnosti.
2. Každý členský stát vypracuje a zavede opatření pro inspekci práce, vymáhání a sankce s náležitým přihlédnutím ke zvláštní povaze práce v cizí domácnosti, v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy.
3. Pokud je to v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy, stanoví taková opatření podmínky, podle nichž může být při náležitém respektování soukromí udělen přístup do prostor domácnosti.

## **Článek 18**

Každý členský stát zavede ustanovení této úmluvy, po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, prostřednictvím zákonů a předpisů, a rovněž prostřednictvím kolektivních smluv nebo dodatečných opatření, která jsou v souladu s vnitrostátní praxí, rozšířením nebo přijetím stávajících opatření tak, aby zahrnovala také pracovníky v cizí domácnosti, nebo vypracováním zvláštních opatření pro pracovníky v cizí domácnosti, podle okolností.

### Článek 19

Tato úmluva nemá vliv na příznivější ustanovení platná pro pracovníky v cizí domácnosti v souladu s ostatními mezinárodními pracovními úmluvami.

### Článek 20

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce k registraci.

### Článek 21

1. Tato úmluva zavazuje jen ty členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byly zaregistrovány generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce.
2. Vstoupí v platnost dvanáct měsíců od data, k němuž generální ředitel zaregistroval ratifikace dvou členských států.
3. Poté tato úmluva vstoupí v platnost pro každý další členský stát dvanáct měsíců od data, k němuž byla zaregistrována jeho ratifikace.

### Článek 22

1. Členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, ji může vypovědět po uplynutí deseti let od data, kdy Úmluva poprvé vstoupila v platnost, sdělením předaným generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který jej zaregistruje. Tato výpověď nabude účinnosti jeden rok od data, kdy byla zaregistrována.
2. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu a který ve lhůtě jednoho roku po uplynutí desetiletého období uvedeného v předchozím odstavci nevyužije práva výpovědi stanoveného tímto článkem, jí bude vázán na další období deseti let a poté bude moci vypovědět tuto úmluvu po uplynutí každého desetiletého období za podmínek stanovených v tomto článku.

### Článek 23

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce vyrozumí všechny členské státy Mezinárodní organizace práce registraci všech ratifikací a výpovědí, které mu sdělí členské státy Organizace.
2. Když bude oznamovat členským státům Organizace registraci druhé ratifikace, upozorní generální ředitel členy organizace na datum, kterým tato úmluva vstoupí v platnost.

### Článek 24

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů v souladu s článkem 102 Charty Spojených národů k registraci úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zaregistroval v souladu s ustanoveními předchozích článků.

### Článek 25

Kdykoli to bude Správní rada Mezinárodního úřadu práce považovat za nutné, předloží Generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, je-li žádoucí zařadit na pořad jednání Konference otázku celkové nebo částečné revize této úmluvy.

### Článek 26

1. Přijme-li Konference novou úmluvu, která zcela nebo zčásti reviduje tuto úmluvu, pak, nestanoví-li nová úmluva jinak:
  - (a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem zahrnuje *ipso jure* okamžité vypovězení této úmluvy, bez ohledu na ustanovení článku 22, s tou výhradou, že nová úmluva vstoupí v platnost;
  - (b) od data, kdy nová revidující úmluva vstoupí v platnost, přestane být tato úmluva otevřena členským státům k ratifikaci.
2. Tato úmluva však v každém případě zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly, avšak neratifikovaly revidující úmluvu.

### Článek 27



## Convention No. 189 concerning decent work for domestic workers

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

### Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term **domestic work** means work performed in or for a household or households;

(b) the term **domestic worker** means any person engaged in domestic work within an employment relationship;

(c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

## **Article 2**

1. The Convention applies to all domestic workers.
2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
  - (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
  - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

## **Article 3**

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.
2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:
  - (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
  - (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
  - (c) the effective abolition of child labour; and
  - (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

## **Article 4**

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.
2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

## **Article 5**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

## **Article 6**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

## **Article 7**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner

and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

#### **Article 8**

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

#### **Article 9**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

#### **Article 10**

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

#### **Article 11**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

### **Article 12**

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

### **Article 13**

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

### **Article 14**

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

### **Article 15**

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.



2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

#### **Article 16**

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

#### **Article 17**

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

#### **Article 18**

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

#### **Article 19**

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

#### **Article 20**

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

#### **Article 21**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
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 is registered.

#### **Article 22**

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 within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

### **Article 23**

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

### **Article 24**

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 denunciations that have been registered.

### **Article 25**

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 26**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, 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 22, 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 27**

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

## Doporučení č. 201 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti

Generální konference Mezinárodní organizace práce, která byla svolána Správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 1. června 2011 na svém 100. zasedání, a přijmuvši Úmluvu o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti, 2011, a rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkající se důstojné práce pro pracovníky v cizí domácnosti, jež jsou čtvrtým bodem jednacího pořadu zasedání, a stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu doporučení doplňujícího Úmluvu o pracovnících v cizí domácnosti, 2011, přijímá dne 16. června 2011 toto doporučení, které bude označováno jako Doporučení o pracovnících v cizí domácnosti, 2011.

1. Ustanovení tohoto doporučení doplňují ustanovení Úmluvy o pracovnících v cizí domácnosti, 2011 (dále „úmluva“) a měla by být posuzována společně s nimi.

2. Při přijímání opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti požívali svobody sdružování a účinného uznávání práva na kolektivní vyjednávání, by členské státy měly:

(a) identifikovat a odstranit všechna legislativní nebo správní omezení nebo jiné překážky v právu pracovníků v cizí domácnosti na zřizování jejich vlastních organizací nebo na sdružování se v organizacích pracovníků dle své vlastní volby a právu organizací pracovníků v cizí domácnosti připojovat se k organizacím, federacím a konfederacím,

(b) zvážit přijetí nebo podpoření opatření na posílení kapacity organizací pracovníků a zaměstnavatelů, organizací zastupujících pracovníky v cizí domácnosti a organizací zastupujících zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti s cílem účinně propagovat zájmy jejich členů, za předpokladu, že budou vždy chráněny nezávislost a samostatnost takových organizací v mezích zákona.

3. Při přijímání opatření pro odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání by členské státy měly, v souladu s mezinárodními pracovními standardy, mimo jiné:

(a) zajistit, aby opatření pro lékařská vyšetření související s výkonem práce respektovala zásadu zachování důvěrnosti osobních údajů a soukromí pracovníků v cizí domácnosti, a byla v souladu se Sbírkou zásad MOP o ochraně osobních údajů pracovníků (1997) a s dalšími příslušnými mezinárodními standardy týkajícími se ochrany údajů,

(b) předcházet jakékoli diskriminaci ve spojitosti s takovýmto vyšetřením a

(c) zajistit, aby žádný pracovník v cizí domácnosti nebyl nucen podstoupit testy HIV nebo těhotenské testy, ani sdělovat svůj stav, pokud jde o HIV nebo těhotenství.

4. Členské státy zvažující lékařské vyšetření pracovníků v cizí domácnosti by měly zvážit:

(a) zpřístupnění členům domácností a pracovníkům v cizí domácnosti informací o obavách v oblasti zdraví a nemoci, které jsou důvodem k jakémukoli lékařskému vyšetření v každém vnitrostátním kontextu,

(b) zpřístupnění členům domácností a pracovníkům v cizí domácnosti informací o dobrovolném lékařském vyšetření, lékařské péči a řádných praktikách v oblasti zdraví a hygieny, v souladu s iniciativami veřejného zdraví pro společnost obecně, a

(c) šíření informací o osvědčených postupech týkajících se lékařského vyšetření v souvislosti s výkonem práce, vhodně upravených tak, aby zohledňovaly zvláštní charakter práce v cizí domácnosti.

5. (1) S ohledem na ustanovení Úmluvy č. 182 o nejhorších formách dětské práce z roku 1999 a souvisejícího Doporučení č. 190 by členské státy měly identifikovat druhy práce v cizí domácnosti, které na základě svého charakteru nebo okolností, za nichž jsou vykonávány, by pravděpodobně mohly poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí, a měly by rovněž zakázat a odstranit takovou dětskou práci.

(2) Při přizpůsobování pracovních a životních podmínek pracovníků v cizí domácnosti by členské státy měly zejména dbát na potřeby pracovníků v cizí domácnosti, kteří jsou mladší 18 let a starší než je minimální věk pro zaměstnání, jak je definován vnitrostátními zákony a předpisy, a přijmout opatření na jejich ochranu, včetně:

- (a) přísného omezení jejich pracovní doby pro zajištění odpovídajících přestávek v práci na odpočinek, vzdělávání a školení, volnočasových aktivit a styků s rodinou,
- (b) zákazu práce v noci,
- (c) zavádění omezení práce, která je příliš náročná, ať již fyzicky nebo psychicky, a
- (d) zavádění nebo posilování mechanismů ke sledování jejich pracovních a životních podmínek.

6. (1) Členské státy by měly poskytnout vhodnou pomoc, je-li to zapotřebí, aby zajistily, že pracovníci v cizí domácnosti rozumí svým pracovním podmínkám.

(2) Kromě údajů uvedených v článku 7 úmluvy by měly pracovní podmínky zahrnovat rovněž:

- (a) popis práce,
- (b) úpravu pracovního volna z důvodu nemoci a, je-li to na místě, jakékoliv jiné pracovní volno,
- (c) ujednání o mzdě a příplatcích nebo jiné kompenzaci za práci přesčas a pohotovost v souladu s článkem 10(3) úmluvy,
- (d) všechny ostatní platby, na které má pracovník v cizí domácnosti nárok,
- (e) všechny platby v naturáliích a jejich peněžní hodnotu,
- (f) podrobnosti o jakémkoli zajišťovaném ubytování a
- (g) všechny přípustné srážky z odměny pracovníka v cizí domácnosti.

(3) Členské státy by měly zvážit zavedení vzorové pracovní smlouvy pro práci v cizí domácnosti po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

(4) Vzorová smlouva by vždy měla být zdarma k dispozici pracovníkům v cizí domácnosti, zaměstnavatelům, reprezentativním organizacím a široké veřejnosti.

7. Členské státy by měly zvážit zavedení mechanismů na ochranu pracovníků v cizí domácnosti před zneužíváním, obtěžováním a násilím, jako například:

- (a) zavedení přístupných mechanismů stížností, aby pracovníci v cizí domácnosti mohli hlásit případy zneužívání, obtěžování a násilí,
- (b) zajištění, aby všechny stížnosti na zneužívání, obtěžování a násilí byly vyšetřeny a stíhány náležitým způsobem, a
- (c) zavedení programů pro přemístění z domácnosti a rehabilitaci pracovníků v cizí domácnosti, kteří jsou vystavováni zneužívání, obtěžování a násilí, včetně zajištění přechodného ubytování a zdravotní péče.

8. (1) Pracovní doba, včetně přesčasů a období pohotovosti v souladu s článkem 10 odst. 3 úmluvy, by měla být přesně zaznamenávána a tyto informace by měly být volně přístupné pracovníkovi v cizí domácnosti.

(2) Členské státy by v tomto ohledu měly zvážit vytvoření vhodných pokynů, na základě konzultace s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

9. (1) Pokud jde o doby, během nichž nemohou pracovníci v cizí domácnosti svobodně nakládat se svým časem, jak by chtěli, a jsou k dispozici domácnosti, aby reagovali na případnou výzvu za účelem plnění případných požadavků (doba pohotovosti nebo výkon práce na vyžádání), by členské státy, v rozsahu stanoveném vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami měly regulovat:

- (a) maximální počet hodin týdně, měsíčně nebo ročně, po které může být pracovník v cizí domácnosti povinen být v pohotovosti, a způsoby, jakým mohou být tyto hodiny měřeny,
- (b) náhradní dobu odpočinku, na kterou má pracovník v cizí domácnosti nárok, pokud obvyklá přestávka na odpočinek byla přerušena dobou, kdy byla nastoupena pohotovost, a
- (c) sazbu, která se použije pro odměňování za dobu pohotovosti.

(2) Pokud jde o pracovníky v cizí domácnosti, jejichž běžné povinnosti jsou vykonávány v noci, a s ohledem na omezení práce v noci, by členské státy měly zvážit opatření srovnatelná s opatřeními stanovenými v pododstavci 9(1).

10. Členské státy by měly přijmout opatření pro zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti měli nárok na vhodné doby odpočinku během pracovního dne na jídlo a oddech.

11. (1) Týdenní odpočinek by měl činit nejméně 24 hodin nepřetržitě.

(2) Ve smlouvě stran by měl být stanoven pevný den odpočinku v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, s ohledem na pracovní potřeby a kulturní, náboženské a sociální požadavky pracovníka v cizí domácnosti.

(3) Pokud vnitrostátní zákony, předpisy nebo kolektivní smlouvy stanoví, že týdenní odpočinek pro pracovníky obecně připadne na dobu delší, než během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dní, nemělo by takové období pro pracovníky v cizí domácnosti překročit 14 dní.

12. Vnitrostátní zákony, předpisy anebo kolektivní smlouvy by měly definovat důvody, kvůli kterým mohou být pracovníci v cizí domácnosti povinni pracovat v době denního nebo týdenního odpočinku a stanovit odpovídající náhradní volno, bez ohledu na jakoukoli finanční kompenzaci.

13. Čas, který stráví pracovníci v cizí domácnosti v rámci doprovodu členů domácnosti na dovolené, by neměl být počítán jako součást jejich placené roční dovolené.

14. Jestliže je stanoveno uhrazení omezené části odměny v naturáliích, měly by členské státy zvážit:

(a) zavedení celkového limitu části odměny, která může být hrazena v naturáliích tak, aby nedocházelo ke zbytečnému snižování odměny nezbytné na zabezpečení pracovníků v cizí domácnosti a jejich rodin,

(b) výpočet peněžní hodnoty plateb v naturáliích s použitím objektivních kritérií, jako jsou tržní hodnota, nákupní cena nebo ceny stanovené veřejnými orgány, dle okolností,

(c) omezení plateb v naturáliích na ty, které jsou nepochybně vhodné pro osobní užití a ve prospěch pracovníka v cizí domácnosti, jako je jídlo a ubytování,

(d) zajištění, aby v případech, kdy se vyžaduje, aby pracovník v cizí domácnosti byl ubytován v zajišťované domácnosti, nebyly z jeho odměny sráženy žádné částky, pokud jde o takové ubytování, není-li s pracovníkem ujednáno jinak, a

(e) zajištění, aby položky, které přímo souvisí s vykonávanou prací v cizí domácnosti, jako jsou například uniformy, nástroje nebo ochranné prostředky, a jejich čištění a údržba, nebyly považovány za platby v naturáliích, a aby náklady na ně nebyly strhávány z odměny pracovníka v cizí domácnosti.

15. (1) Pracovníci v cizí domácnosti by měli v době každé platby obdržet snadno srozumitelný písemný dokument s vyúčtováním celkové splatné odměny a specifické částky a účelu jakýchkoli srážek, které byly provedeny.

(2) Při ukončení zaměstnání by veškeré neuhrazené platby měly být okamžitě uhrazeny.

16. Členské státy by měly přijmout opatření pro zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti měli podmínky, které nejsou méně příznivé než podmínky pracovníků obecně, pokud jde o ochranu nároků pracovníků v případě platební neschopnosti nebo úmrtí zaměstnavatele.

17. Je-li poskytována strava a ubytování, měly by s ohledem na vnitrostátní podmínky zahrnovat:

(a) samostatnou, soukromou místnost, která je vhodně vybavena, náležitě větrána a vybavena zámkem s klíčem, který by měl být dán k dispozici pracovníkovi v cizí domácnosti,

(b) přístup do vhodných hygienických zařízení, společných nebo soukromých,



- (c) dostatečné osvětlení, a, kde to je na místě, vytápění a klimatizaci v souladu se běžnými podmínkami v cizí domácnosti, a
- (d) kvalitní stravu v dostatečném množství, přizpůsobenou případným kulturním a náboženským požadavkům příslušného pracovníka v cizí domácnosti.

18. V případě ukončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele z důvodů jiných, než je závažné porušování pracovních povinností, by -pracovníci v cizí domácnosti, kteří jsou v cizí domácnosti ubytováni, měli dostat přiměřenou výpovědní lhůtu a během této lhůty pracovní volno, k vyhledání nového zaměstnání a ubytování.

19. Členské státy, po projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti, by měly přijmout opatření, jakými jsou:

- (a) ochrana pracovníků v cizí domácnosti odstraněním nebo minimalizací -nebezpečí a rizik - za účelem prevence úrazů, nemocí a smrti v souvislosti s výkonem práce, pokud je to proveditelné, a prosazovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci v cizí domácnosti,
- (b) zajištění adekvátního a vhodného systému kontroly, v souladu s článkem 17 Úmluvy, a adekvátních postihů za porušení zákonů a předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- (c) zavedení postupů pro shromažďování a publikování statistik o nehodách a nemocech v souvislosti s výkonem práce v cizí domácnosti a dalších statistických údajů, které jsou považovány za přínosné pro prevenci rizik a zranění v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci,
- (d) poradenství v otázkách bezpečnosti a zdraví při práci včetně ergonomických aspektů a ochranných prostředků a
- (e) příprava vzdělávacích programů a rozšiřování pokynů týkajících se požadavků v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci specifických pro práci v cizí domácnosti.

20. (1) Členské státy by měly zvážit, v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy, způsoby usnadnění platby příspěvků na sociální zabezpečení včetně příspěvků týkajících se pracovníků v cizí domácnosti pracujících pro několik zaměstnavatelů, například pomocí systému zjednodušených plateb.

(2) Členské státy by měly zvážit uzavření bilaterálních, regionálních nebo multilaterálních smluv, které by migrujícím pracovníkům v cizí domácnosti, jichž by se takové smlouvy týkaly, zajistily rovnost zacházení, pokud jde o sociální zabezpečení, a rovněž přístup k nárokům a ochranu nebo přenosnost nároků na sociální zabezpečení.

(3) Peněžní hodnota plateb v naturáliích by měla být náležitě zohledněna pro účely sociálního zabezpečení, včetně pokud jde o příspěvek ze strany zaměstnavatelů a nároky pracovníků v cizí domácnosti.

21. (1) Členské státy by měly zvážit dodatečná opatření k zajištění účinné ochrany pracovníků v cizí domácnosti a zejména migrujících pracovníků v cizí domácnosti, jako například:

- (a) zřízení vnitrostátní linky podpory se službami tlumočení pro pracovníky v cizí domácnosti, kteří potřebují pomoc,
- (b) v souladu s článkem 17 Úmluvy zajištění systému předchozích návštěv domácností, v nichž mají být migrující pracovníci v cizí domácnosti zaměstnáni,
- (c) vytvoření sítě nouzového ubytování,
- (d) zvyšování povědomí zaměstnavatelů o jejich povinnostech poskytováním informací o osvědčených postupech při zaměstnávání pracovníků v cizí domácnosti, povinnosti stanovených pracovními a imigračními zákony týkajících se migrujících pracovníků v cizí domácnosti, opatřeních k jejich prosazování a sankcích v případech porušování a o službách pomoci dostupným pracovníkům v cizí domácnosti a jejich zaměstnavatelům,
- (e) zajištění přístupu pracovníků v cizí domácnosti k mechanismům stížností a jejich schopnost usilovat o zákonné -občanskoprávní a trestněprávní prostředky k uplatnění práva, jak během, tak i po zaměstnání bez ohledu na opuštění příslušné země a

(f) poskytnutí aktivně nabízené služby k informování pracovníků v cizí domácnosti v jazycích, které jsou jim srozumitelné, o jejich právech, příslušných zákonech a předpisech, dostupných mechanismech podávání stížností a prostředcích právní pomoci týkajících se jak pracovního, tak imigračního práva, a o právní ochraně proti trestným činům, jakými jsou násilí, obchodování s lidmi a zbavování svobody, a poskytování jakýchkoli dalších případných informací, které mohou požadovat.

(2) Členské státy, které jsou zeměmi původu migrujících pracovníků v cizí domácnosti, by měly být nápomocny v účinné ochraně práv těchto pracovníků tím, že je budou před odjezdem informovat o jejich právech, zřizovat fondy právní pomoci, sociální služby a specializované konzulární služby, a prostřednictvím jakýchkoli jiných vhodných opatření.

22. Členské státy by měly po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti, zvážit v rámci zákonů, předpisů nebo jiných opatření upřesnění podmínek, za kterých jsou migrující pracovníci v cizí domácnosti oprávněni na bezplatnou repatriaci po uplynutí nebo ukončení pracovní smlouvy, na základě které byli přijati.

23. Členské státy by měly propagovat osvědčené postupy soukromých agentur práce ve vztahu k pracovníkům v cizí domácnosti, včetně migrujících pracovníků, při zohlednění zásad a přístupů stanovených v Úmluvě o soukromých agenturách práce z roku 1997 (č. 181) a v Doporučení o soukromých agenturách práce z roku 1997 (č. 188).

24. Pokud je to v souladu s vnitrostátními zákony a praktikami týkajícími se respektování soukromí, mohou členské státy zvážit podmínky, za kterých by pracovní inspektoři nebo jiní úředníci pověřeni kontrolou dodržování ustanovení platných pro práci v cizí domácnosti měli mít možnost vstoupit do prostor, v nichž je práce vykonávána.

25. (1) Členské státy by po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi zastupujícími pracovníky v cizí domácnosti a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti měly zavést zásady a programy, aby:

(a) podpořily, je-li to na místě, trvalý rozvoj kvalifikace a způsobilosti pracovníků v cizí domácnosti včetně gramotnosti s cílem podpořit jejich profesní rozvoj a pracovní příležitosti,

(b) řešily rovnováhu mezi pracovním a osobním životem pracovníků v cizí domácnosti a

(c) zajistily, že jsou zohledňovány zájmy a práva pracovníků v cizí domácnosti v kontextu obecnějších snah o sladění pracovních a rodinných povinností.

(2) Členské státy by po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti měly připravit vhodné ukazatele a systémy hodnocení s cílem posílit kapacitu národních statistických úřadů, aby mohly účinně shromažďovat údaje nezbytné pro podporu efektivní tvorby politiky v oblasti práce v cizí domácnosti.

26. (1) Členské státy by měly zvážit vzájemnou spolupráci k zajištění účinného uplatňování Úmluvy o práci v cizí domácnosti z roku 2011 a tohoto doporučení pro migrující pracovníky v cizí domácnosti.

(2) Členské státy by měly spolupracovat na bilaterální, regionální a globální úrovni za účelem zvýšení ochrany pracovníků v cizí domácnosti, zejména v záležitostech týkajících se prevence nucené práce a obchodování s lidmi, přístupu k sociálnímu zabezpečení, monitorování aktivit soukromých agentur práce najímajících osoby pro práci v cizí domácnosti v jiné zemi, rozšiřování osvědčených postupů a shromažďování statistických údajů v oblasti práce v cizí domácnosti.

(3) Členské státy by měly přijmout vhodné kroky k vzájemné podpoře uváděním ustanovení úmluvy v platnost prostřednictvím vyšší mezinárodní spolupráce nebo pomoci nebo obojího,

včetně podpory sociálního a hospodářského rozvoje, programů na vymýcení chudoby a všeobecného vzdělání.

(4) V kontextu diplomatické imunity by členské státy měly zvážit:

(a) přijetí zásad a kodexů chování pro diplomatický personál zaměřených na prevenci porušování práv pracovníků v cizí domácnosti a

(b) vzájemnou spolupráci na bilaterální, regionální a multilaterální úrovni za účelem řešení a prevence nezákonných praktik vůči pracovníkům v cizí domácnosti.

## **Recommendation No. 201 concerning Decent Work for Domestic Workers**

The General Conference of the International Labour Organization,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and  
Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and  
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and  
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Domestic Workers Convention, 2011;  
adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Domestic Workers Convention, 2011 (the Convention), and should be considered in conjunction with them.
2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:
  - (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers organizations, federations and confederations;
  - (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers and employers organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.
3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:
  - (a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice Protection of workers personal data (1997), and other relevant international data protection standards;
  - (b) prevent any discrimination related to such testing; and
  - (c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.
4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:
  - (a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;
  - (b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and
  - (c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.
5. (1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.  
(2) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic workers who are under the age of 18 and above

the minimum age of employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

- (a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;
- (b) prohibiting night work;
- (c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and
- (d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

6. (1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.

(2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:

- (a) a job description;
- (b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;
- (c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;
- (d) any other payments to which the domestic worker is entitled;
- (e) any payments in kind and their monetary value;
- (f) details of any accommodation provided; and
- (g) any authorized deductions from the worker's remuneration.

(3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers. (4) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

- (a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;
- (b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and
- (c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

8. (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.

(2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9. (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

- (a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;
- (b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and
- (c) the rate at which standby hours should be remunerated.



(2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).

10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.

11. (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.

13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:

(a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;

(b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;

(c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;

(d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and

(e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

15. (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.

(2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.

16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favourable than those of workers generally in respect of the protection of workers claims in the event of the employer's insolvency or death.

17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:

(a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;

(b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;

(c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and

(d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.

19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:

- (a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;
- (b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;
- (c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;
- (d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and
- (e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

20. (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

(2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

(3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

21. (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

- (a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;
- (b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;
- (c) developing a network of emergency housing;
- (d) raising employers awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;
- (e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and
- (f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies, concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.

(2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.

22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

23. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.

25. (1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:

(a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate, in order to enhance their professional development and employment opportunities;

(b) address the work life balance needs of domestic workers; and

(c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of more general efforts to reconcile work and family responsibilities.

(2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, develop appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policy-making regarding domestic work.

26. (1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.

(2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.

(3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

(4) In the context of diplomatic immunity, Members should consider:

(a) adopting policies and codes of conduct for diplomatic personnel aimed at preventing violations of domestic workers rights; and

(b) cooperating with each other at bilateral, regional and multilateral levels to address and prevent abusive practices towards domestic workers.