

**Agata Ludera-Ruszel**

Uniwersytet Rzeszowski

## **ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW DOMOWYCH W POLSCE – STAN OBECNY I PERSPEKTYWY ZMIAN**

Abstract

### **Employment of domestic workers in Poland – the current situation and perspectives for changes**

The growing importance of domestic services in modern global economy does not help improve the situation of domestic workers on the labour market. The working conditions of domestic workers are far from those that are necessary for the implementation of the right to decent work. One of the main barriers in the present situation is the lack of legal recognition of domestic work in many national legal systems. Domestic workers are one of the least protected groups of workers. The aim of this paper is to present the terms and conditions of employment of domestic workers in the light of the existing law in Poland as well as under the proposals set out in the draft of the Labour Code developed by the Labour Law Codification Committee in the years 2002–2006.

**Słowa kluczowe:** praca domowa, pracownik domowy, zatrudnienie, stosunek pracy, rekodyfikacja prawa pracy

**Key words:** domestic work, domestic worker, employment, employment relationship, recodification of labour law

### **Uwagi wstępne**

Pomoc domowa jest jednym z najstarszych zawodów świata. Historia pracy domowej jest silnie związana z historią światowego niewolnictwa, poddaństwa i różnych form pracy przymusowej<sup>1</sup>. Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej, uznany w międzynarodowych dokumentach praw człowieka<sup>2</sup> oraz w krajowych porządkach prawnych państw cywilizowanych, nie wpłynął znacząco na poprawę sytuacji pracowników domowych, podobnie jak ustanowienie licznych gwarancji praw pracowniczych, które są niezbędne do uznania

---

<sup>1</sup> A. Fauve-Chamoux, P. Lang, *Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16<sup>th</sup>–21<sup>st</sup> centuries*, Bern 2004.

<sup>2</sup> Zob. art. 5 ust. 1 i 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. UE 2007, C 303/1; art. 4 ust. 1 i 2 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284.

każdej pracy za godną. Dzieje się tak, pomimo wzrostu znaczenia pracy domowej, która według szacunków stanowi obecnie aż 4% światowej siły roboczej<sup>3</sup>, przyczyniając się w sposób istotny do wzrostu gospodarczego i dobrobytu społecznego. Praca domowa jest źródłem miejsc pracy i dochodu dla milionów zatrudnionych, jako element infrastruktury społecznej, prowadzi do wzrostu zatrudnienia wśród kobiet, ułatwiając łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi<sup>4</sup>.

Pomimo korzyści płynących z rozwoju sektora usług domowych, w dalszym ciągu praca ta jest społecznie niedoceniana. Pokutuje przekonanie, że nie jest to „prawdziwa” praca, że nie przedstawia ona żadnej wartości ekonomicznej, do jej świadczenia nie są potrzebne specjalne kwalifikacje i umiejętności, zdolność do wykonywania prac domowych jest postrzegana zaś jako „wrodzona” zdolność pracownika<sup>5</sup>. Niska społeczna wartość pracy domowej przekłada się na pozycję pracowników domowych na rynku pracy, z których większość to osoby zatrudnione nieformalnie. Praca domowa jest określana mianem „współczesnego niewolnictwa”, pojęcia wypracowanego przez międzynarodowe organy sądowe na oznaczenie szczególnie rażących przypadków wyzysku pracowników<sup>6</sup>. Jest to związane z warunkami pracy pracowników domowych, daleko odbiegającymi od tych, które są nieodzowne do realizacji prawa do godnej pracy. Praca domowa jest jednym z najgorzej opłacanych zawodów na świecie. Wynagrodzenie pracowników domowych kształtuje się na poziomie, który znacznie różni się od przeciętnego wynagrodzenia rynkowego, przy czym aż 42,5% wszystkich pracowników domowych nie korzysta z prawa do najniższego wynagrodzenia za pracę<sup>7</sup>. Pracownicy domowi pracują dłużej w stosunku do innych kategorii pracowników, otrzymując w zamian niższe wynagrodzenie, które często nie odzwierciedla liczby rzeczywiście przepracowanych godzin pracy. Jednocześnie czas pracy pracowników domowych charakteryzują niestandardowe i nieprzewidywalne godziny czasu pracy, co dotyczy w szczególności migrantów oraz tych pracowników, którzy zamieszkują w domu pracodawcy. Ponadto według szacunków blisko aż 90% wszystkich pracowników domowych nie jest objęta systemem zabezpieczenia społecznego<sup>8</sup>. Pozbawieni podstawowych atrybutów składających się na pojęcie godnej pracy, pracownicy domowi znajdują się w grupie ryzyka ubóstwa i wykluczenia społecznego. Powyższe dotyczy zwłaszcza kobiet i migrantów, którzy przeważają wśród pracowników domowych.

<sup>3</sup> *Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics*, International Labour Office, Social Protection Department (SOCPRO), Geneva 2016 (Social protection policy paper, No. 16), s. 3.

<sup>4</sup> Zob. Committee on Women's Rights and Gender Equality, *Report on women domestic workers and carers in the EU*, 5.04.2016 r. (2015/2094(INI)); <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2016-0053&language=EN> (dostęp: 9.01.2017).

<sup>5</sup> M. Oelz, U. Rani, *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED), Geneva 2015 (Working paper, No. 5/2015).

<sup>6</sup> V. Mantouvalou, *The many faces of slavery: The example of domestic work*, Global Dialogue 2012, 4, wyd. 2, s. ?.

<sup>7</sup> M. Oelz, U. Rani, *Domestic work...*, s. 1.

<sup>8</sup> *Social protection...*, s. 5.

Jedną z przyczyn obecnego stanu rzeczy jest brak prawnego uznania pracy domowej w wielu krajowych systemach prawnych. Z danych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wynika, iż pracownicy domowi stanowią najsłabiej chronioną grupę pracowników w ustawodawstwach pracy państw członkowskich<sup>9</sup>. Ze względu na wspomnianą wyżej niską społeczną ocenę wartości pracy domowej objęcie osób zatrudnionych w gospodarstwie domowym powszechnie obowiązującymi regulacjami prawa pracy nie zawsze przekłada się na skuteczną ochronę praw tej grupy pracowników. Z tego powodu jednym z globalnych wyzwań pozostaje prawna regulacja zatrudnienia pracowników domowych, która uwzględniając szczególny charakter pracy tej grupy pracowników, przyczyniłaby się do poprawy sytuacji prawnej pracowników domowych na rynku pracy.

Celem niniejszego opracowania jest analiza zasad zatrudniania pracowników domowych w świetle obowiązującego w Polsce ustawodawstwa oraz propozycje zmian zawarte w projekcie Kodeksu pracy (kp)<sup>10</sup>, opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, obradującą w latach 2002–2006<sup>11</sup>. Punktem odniesienia przeprowadzonej oceny będą międzynarodowe standardy zatrudnienia pracowników domowych wypracowane przez MOP.

## Charakter zatrudnienia pracowników domowych

W rozważaniach na temat prawnej regulacji zatrudnienia pracowników domowych istotne znaczenie ma definicja „pracy domowej” i „pracownika domowego”. Za najważniejszą w tym zakresie uznaje się definicję tych pojęć zawartą w Konwencji MOP Nr 189 dotyczącej pracowników domowych<sup>12</sup>. Konwencja jest skierowana do grupy pracowników domowych, dla których praca domowa stanowi główne źródło ich codziennej egzystencji<sup>13</sup>. Z tego względu spod zawartej w niej definicji zostały wyłączone prace domowe świadczone okazjonalnie, sporadycznie i niezawodowo (art. 1[c]). Zgodnie z art. 1(a)(b) „praca domowa” to praca wykonywana w gospodarstwie domowym lub w gospodarstwach domowych albo na ich rzecz, „pracownik domowy” zaś to każda osoba wykonująca pracę domową w ramach stosunku pracy (*de iure* i *de facto*). Bez znaczenia dla kwalifikacji

<sup>9</sup> *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, International Office, Geneva 2013, s. 46.

<sup>10</sup> Zob. projekt Kodeksu pracy, przekazanego w dniu 5 grudnia 2006 r. na ręce ówczesnego Prezesa Rady Ministrów; [https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP\\_04.08..pdf](https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf) (dostęp: 20.01.2017).

<sup>11</sup> Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy została powołana na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 sierpnia 2002 r. w sprawie utworzenia Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz. U., Nr 139, poz. 1167 ze zm.).

<sup>12</sup> Przyjęta na setnej sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy w dniu 16 czerwca 2011 r., [www.mop.pl/doc/html/konwencje/k189.html](http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k189.html) (dostęp: 3.01.2017), dalej jako: Konwencja Nr 189.

<sup>13</sup> D. du Toit, E. Huysamen, *Implementing domestic workers' labour rights in a framework of transformative constitutionalism*, w: *Exploited, Undervalued and Essential: Domestic Workers and the Realisation of their Rights*, D. du Toit (red.), Pretoria University Law Press 2013, s. 79.

pracy domowej pozostaje to, czy jest to zatrudnienie na czas określony czy nieokreślony, w pełnym czy w niepełnym wymiarze czasu pracy, na rzecz pracodawcy będącego osobą fizyczną czy prawną. Podana definicja „pracy domowej” została sformułowana ogólnie. Nie wskazuje, nawet przykładowo, konkretnych prac „domowych”, natomiast kładzie nacisk na cechy wyróżniające pracę domową, do których zalicza się: miejsce i podstawa prawna świadczenia pracy<sup>14</sup>. W ten sposób wskazana definicja obejmuje każdy rodzaj prac związanych z szeroko pojętym gospodarstwem domowym, do których świadczenia wymagane są różne umiejętności i które wiążą się z różnym zakresem odpowiedzialności, takie jak – przykładowo – sprząatanie, gotowanie, pranie, prasowanie, pilnowanie domu, opieka nad ogrodem i zwierzętami domowymi, a także opieka nad dziećmi, osobami starszymi i innymi członkami rodziny<sup>15</sup>.

Analiza powyższej definicji prowadzi do kilku istotnych spostrzeżeń na temat charakteru pracy domowej, które uzasadniają twierdzenie, iż stanowi ona nietypową formę zatrudnienia pracowniczego. Ze względu na różnorodność sposobów świadczenia pracy mianem nietypowych określa się zbiorczo wszystkie te formy zatrudnienia, które odbiegają od paradygmatu klasycznej pracy podporządkowanej<sup>16</sup>. W klasycznym stosunku pracy świadczona jest ona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w siedzibie pracodawcy i pod jego, z reguły osobistym, kierownictwem, w ciągu dnia, w stałych godzinach w skali dnia i tygodnia, z którą łączą się najszerze gwarancje świadczeń pracowniczych i socjalnych<sup>17</sup>. W odniesieniu do pracy domowej można wyróżnić kilka elementów, które odróżniają ją od „typowego” stosunku pracy. Elementy te wyznaczają granice dopuszczalnej dyferencjacji sytuacji prawnej tej grupy pracowników i wskazują ramy dla szczególnej regulacji statusu prawnego pracowników zatrudnionych w gospodarstwie domowym, w stosunku do pracowników pozostających w klasycznym stosunku pracy. Po pierwsze, bezpośrednim celem pracy domowej nie jest osiągnięcie zysku lub zaspokojenie określonego interesu ekonomicznego pracodawcy, natomiast jest ona skierowana na zaspokajanie potrzeb osobistych pracodawcy, ewentualnie potrzeb członków jego rodziny. Po drugie, praca domowa jest świadczona w gospodarstwie domowym pracodawcy (lub na jego rzecz). Po trzecie, zakresem kontroli pracodawcy jest z reguły objęty konkretny wynik pracy, nie zaś sposób jej świadczenia, co zbliża pracę domową do umowy rezultatu. Po czwarte, pracownik domowy może mieć własne miejsce zamieszkania (*live-out domestic work*) bądź zamieszkiwać w domu pracodawcy

<sup>14</sup> J. Jahnstone, *Organising Domestic Workers: For Decent Work and the ILO Convention No. 189*, Thesis submitted for the Master Degree in International Social Welfare and Health Policy, Autumn Term 2012/2013, Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, Faculty of Social Sciences; <https://core.ac.uk/download/pdf/35074295.pdf> (dostęp: 11.01.2017).

<sup>15</sup> *Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*. An ACTRAV/ITC-ILO report realized in cooperation with ETUC and EFFA; [www.ilo.org/wcms5/groups/public/---actrav/documents/publication/wcms\\_218133.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf) (dostęp: 12.01.2017).

<sup>16</sup> A. Chabot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 130.

<sup>17</sup> L. Vosko, *'Decent work': The shifting role of the ILO and the struggle for global social justice*, *Global Social Policy* 2002, 2 (1), s. 14.

(*live-in domestic work*), pozostając z nim we wspólnocie domowej, co rodzi dalsze konsekwencje dla stosunku pracy domowej. Wspólne zamieszkiwanie z pracodawcą może wpływać na formę wynagrodzenia przysługującego za wykonaną pracę, które może być częściowo spełniane w naturze, jako równowartość kosztów wyżywienia i zakwaterowania pracownika. Utrata zatrudnienia przez pracownika domowego zamieszkującego w domu pracodawcy wywiera dalej idące skutki, prowadząc do utraty miejsca zamieszkania. Wpływa to na poziom ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, który nie powinien być niższy niż zakres ochrony przysługującej ogółowi pracowników. Fakt zamieszkiwania w domu pracodawcy musi dodatkowo uwzględniać realizację prawa pracowników domowych do godnych warunków mieszkaniowych, w tym prawa do prywatności. Po piąte, stosunek łączący pracownika domowego z pracodawcą i członkami jego rodziny jest oparty na odmiennej relacji, niż ta, która występuje w klasycznym stosunku pracy. Stosunek ten cechuje osobisty charakter relacji, a tym samym większy poziom zaufania, jakim pracodawca obdarza pracownika domowego<sup>18</sup>. Dotyczy to zwłaszcza pracowników domowych, którzy zamieszkując w domu pracodawcy, są często uważani za członków jego rodziny. Rodzi to niebezpieczeństwo zlecenia pracownikowi dodatkowych obowiązków poza te wynikające z treści umowy o pracę, w tym także w czasie wolnym od pracy. Po szóste, praca domowa jest częściej świadczona w nieregularnych godzinach pracy. Czas pracy pracowników domowych charakteryzuje znaczny stopień elastyczności, tak w odniesieniu do wymiaru, jak i organizacji czasu pracy, co odnosi się głównie do pracowników zamieszkujących w domu pracodawcy i stwarza szersze pole do nadużyć w tym zakresie.

## Zatrudnienie pracowników domowych – międzynarodowe standardy pracy

Przyjęcie przez MOP Konwencji Nr 189 dotyczącej pracowników domowych, wraz z towarzyszącym jej Zaleceniem Nr 201 o tej samej nazwie<sup>19</sup>, było krokiem milowym w zakresie prawnej regulacji zatrudnienia pracowników domowych. Do pracy domowej miały już wtedy zastosowanie międzynarodowe standardy pracy, zawarte w innych Konwencjach MOP<sup>20</sup> oraz w międzynarodowych instrumentach ochrony praw człowieka, zwłaszcza w Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>21</sup>, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>22</sup> oraz

<sup>18</sup> A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2009, s. 546.

<sup>19</sup> Przyjęte na setnej sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy w dniu 16 czerwca 2011 r.; [www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z201.html](http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z201.html) (dostęp: 3.01.2017) – dalej jako Zalecenie Nr 201.

<sup>20</sup> Praca domowa jest przedmiotem Konwencji MOP. Przepisy konwencji mogą upoważniać państwo członkowskie do wyłączenia w całości bądź w części z zakresu jej regulacji pracowników domowych (klauzula elastyczności).

<sup>21</sup> Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284.

<sup>22</sup> Dz. U. z 1977 r., Nr 38, poz. 169.

w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>23</sup>, mających kluczowe znaczenie dla zagwarantowania prawa pracowników do godnej pracy. Ze względu jednak na niski społeczny status pracy domowej w praktyce praca pracowników domowych pozostawała poza zakresem wskazanych regulacji ochronnych.

Przyjęcie Konwencji Nr 189 stanowiło wyraz uznania dla znaczącego wkładu pracowników domowych w rozwój światowej gospodarki oraz zwrócenie uwagi na to, iż praca ta jest w dalszym ciągu niedoceniana i niedostrzegana, a pracownicy domowi, najczęściej kobiety i dziewczęta, pozostają w grupie osób najbardziej zmarginalizowanych. Jest to pierwszy tego typu akt prawny, w którym uznano udział pracowników domowych w płatnym zatrudnieniu oraz w sposób całościowy uregulowano wiążące się z nim specyficzne warunki pracy<sup>24</sup>. Ustanowienie międzynarodowych standardów zatrudnienia pracowników domowych ma istotne znaczenie dla profesjonalizacji sektora usług domowych, a tym samym realizacji prawa pracowników domowych do godnej pracy, czyli takiej, która respektuje fundamentalne prawa człowieka, jest wolna od dyskryminacji, z którą wiąże się odpowiedni dochód i ochrona socjalna<sup>25</sup>. Postulat godnej pracy dla pracowników domowych wpisuje się w szerszy kontekst działań na rzecz promocji godnej pracy dla wszystkich zatrudnionych, podejmowanych w ramach MOP i Unii Europejskiej (UE)<sup>26</sup>.

Zasadniczym celem konwencji jest zrównanie sytuacji prawnej pracowników domowych z sytuacją innych pracowników, a tym samym poprawy ich warunków pracy (art. 10 ust. 1). W tym zakresie konwencja reprezentuje podejście, właściwe dla całego dorobku prawnego MOP, zgodnie z którym pracownicy domowi powinni mieć zagwarantowany dostęp do tych praw, które mają charakter uniwersalnych praw człowieka (*human rights approach*)<sup>27</sup>. Następuje to przez wyraźne odwołanie się w jej treści do istniejących już międzynarodowych instrumentów ochrony praw człowieka, takich jak w szczególności Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz wspomniany wyżej Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Ze względu na uniwersalny charakter tych praw konwencja, co do zasady, ma zastosowanie do wszystkich pracowników domowych (art. 2 ust. 1). Możliwość wyłączenia, w całości lub w części, z zakresu jej stosowania określonych

<sup>23</sup> Dz. U. UE 2007, C 303/1. Na mocy Traktatu z Lizbony (Dz. U. z 2009 r., Nr 203, poz. 1569) Karta Praw Podstawowych UE jest integralną częścią porządku prawnego UE.

<sup>24</sup> K. Pape, *ILO Convention C 189 – a good start for the protection of domestic workers: An insider's view*, *Progress in Development Studies* 2016, 16 (2), s. 189.

<sup>25</sup> D.F. Frey, *Decent work for all: A holistic human rights approach*, *American University International Law Review* 2011, 26 (2), s. 465–468.

<sup>26</sup> Zob. MOP, *ILO Decent Work Agenda*, Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 24 kwietnia 2008 r. – *European Parliament Resolution on promoting decent work for all*, (OJ C 102E); Komunikat Komisji Europejskiej do Rady i Komitetu Regionów z dnia 24 maja 2006 r. – *Communication from the Commission to the Council, the European Committee of the Regions of 24 May 2006 Promoting decent work for all – the EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world* (COM(2006)0249).

<sup>27</sup> E. Albin, V. Mantouvalou, *The ILO convention on domestic workers: From the shadows to the light*, *Industrial Law Journal* 2012, 1, s. 8.

kategorii pracowników dotyczy tych grup pracowników, które mają zapewnioną co najmniej równoważną ochronę, oraz tych, wobec których powstają szczególne problemy o zasadniczym charakterze (art. 2 ust. 2). Z uwagi na powszechny charakter praw człowieka to drugie wyłączenie budzi uzasadnione wątpliwości<sup>28</sup>.

Konwencja zarówno nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia środków, które zapewnią efektywne propagowanie i ochronę praw człowieka wszystkich pracowników domowych (art. 3 ust. 1), jak i zobowiązuje je do poszanowania, propagowania i urzeczywistniania w odniesieniu do pracowników domowych podstawowych zasad i praw pracy, a mianowicie: swobody zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa do rokowań zbiorowych; likwidacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej; skutecznej likwidacji pracy dzieci oraz likwidacji dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu (art. 3 ust. 2)<sup>29</sup> oraz do podjęcia środków, które zapewnią, że pracownicy domowi będą korzystać z uczciwych warunków zatrudnienia oraz godnych warunków pracy (art. 6). Wśród nich istotne znaczenie ma minimalny wiek dopuszczenia do pracy domowej (art. 4 ust. 1), prawo do obowiązkowej edukacji, kształcenia i szkolenia zawodowego pracowników domowych w wieku poniżej 18 lat (art. 4 ust. 2), prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 11), prawo do wynagrodzenia w gotówce, płatnego w regularnych odstępach czasu (art. 12 ust. 1), prawo do codziennego i cotygodniowego wypoczynku i corocznego płatnego urlopu (art. 10 ust. 1), prawo do skutecznej ochrony przed wszelkimi postaciami wykorzystywania, znęcania się i przemocy (art. 5), prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy (art. 13 ust. 1), prawo do informacji o warunkach zatrudnienia (art. 7), prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym w odniesieniu do macierzyństwa (art. 14 ust. 1) oraz prawo dostępu do wymiaru sprawiedliwości (art. 17 ust. 2).

Mimo że przyjęciu konwencji towarzyszy przekonanie, że jakkolwiek praca domowa jest „pracą jak każda inna”, to jednak jednocześnie jest to „praca inna niż wszystkie”<sup>30</sup>. Tym samym praca ta wymaga specjalnego uregulowania, uwzględniającego jej szczególny charakter, determinowany przez miejsce świadczenia pracy domowej. Wynikająca stąd osobista relacja zachodząca między pracownikiem domowym a pracodawcą i członkami jego rodziny sprawia, że osoby te są bardziej narażone na dyskryminację, jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia oraz na inne formy łamania praw człowieka w porównaniu z ogółem pracowników. Świadczenie pracy w domu pracodawcy może prowadzić do naruszania przepisów o czasie pracy, prawa do prywatności w miejscu pracy, prawa do wynagrodzenia za pracę, prawa do wypoczynku, prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawa do zabezpieczenia społecznego. Tym samym, ze względu na szczególne warunki,

<sup>28</sup> Tamże, s. 68.

<sup>29</sup> Obowiązek poszanowania tych praw i zasad wynika z samego członkostwa w MOP – zob. Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy z 1998 r.; [http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_polish.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf) (dostęp: 12.01.2017).

<sup>30</sup> Zob. International Labour Office, *Decent Work for Domestic Workers: Report IV(1)*, Geneva 2009, s. 12–14.

w których wykonywana jest praca domowa, pożądane jest uzupełnienie standardów ogólnych standardami właściwymi dla pracowników domowych, co umożliwi im korzystanie z pełni należnych im praw (Preambuła). Powyższe odnosi się w szczególności do pracowników domowych zamieszkujących w domu pracodawcy (*live-in domestic workers*), których w większym stopniu dotyczy zagrożenia, jakie wiążą się ze świadczeniem pracy domowej. W tym celu konwencja zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia środków, które zapewnią, że pracownicy domowi będą mieć swobodę, jeżeli chodzi o uzgodnienie z potencjalnym pracodawcą kwestii zamieszkania w gospodarstwie domowym (art. 9 lit. c), ci zaś, którzy mieszkają w gospodarstwie domowym pracodawcy, będą korzystać z godnych warunków życia, z poszanowaniem ich prawa do prywatności (art. 6).

W celu zmniejszenia ryzyk wiążących się ze świadczeniem pracy domowej szczególny nacisk został położony na następujące kwestie. Po pierwsze, na ograniczenie stałej dyspozycyjności pracownika. W tym celu konwencja nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia środków, które zapewnią, że pracownicy, którzy mieszkają w gospodarstwie domowym, nie będą mieć obowiązku przebywania w gospodarstwie domowym lub z członkami tego gospodarstwa w trakcie codziennego i cotygodniowego wypoczynku lub corocznego urlopu (art. 9 lit. b), jak również uznanie, że okresy pozostawania w gotowości do pracy będą uważane za godziny pracy na zasadach określonych w ustawodawstwie krajowym państwa członkowskiego (art. 10 ust. 3). Po drugie, nacisk położono na ochronę wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie konwencja dopuszcza możliwość ustalenia, iż wynagrodzenie należne pracownikowi domowemu może być częściowo spełnione w formie rzeczowej, na zasadach nie mniej korzystnych od tych mających zastosowanie do innych grup pracowników, i pod warunkiem że na taki sposób wypłaty wynagrodzenia pracownik wyrazi zgodę, że wynagrodzenie takie będzie przeznaczone do użytku osobistego i na korzyść pracownika, a także że jego wartość pieniężna będzie ustalana uczciwie i racjonalnie (art. 12 ust. 3). Po trzecie, na skuteczną realizację prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które powinno uwzględniać szczególny charakter pracy domowej (art. 13 ust. 1). Po czwarte, na ochronę przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym, przez przyznanie pracownikom prawa do zabezpieczenia społecznego, uwzględniającego szczególny charakter pracy domowej (art. 14 ust. 1). Po piąte, na ustanowienie i wdrożenie rozwiązań w zakresie inspekcji pracy domowej, która ze swej istoty jest trudna do kontroli przez podmioty zewnętrzne, w tym określenie warunków dostępu do pomieszczeń gospodarstwa domowego, z należyтым poszanowaniem prywatności (art. 17 ust. 2 i 3). Mając na uwadze, że migranci stanowią znaczny odsetek pracowników domowych, konwencja nakłada na państwa członkowskie obowiązek przyznania takim pracownikom prawa do otrzymania oferty pracy na piśmie lub umowy o pracę określającej warunki zatrudnienia, która będzie obowiązywała w kraju, w którym będzie wykonywana praca, której dotyczy ta oferta pracy (art. 8), prawa do zatrzymania przy sobie dokumentów podróжных i dokumentów tożsamości (art. 9 lit. c), jak również zobowiązuje państwa członkowskie do określenia warunków działalności prywatnych agencji zatrudnienia, które często pośredniczą przy zatrudnianiu pracowników domowych (art. 15).



Do dziś jedynie niewielka liczba państw członkowskich zdecydowała się na ratyfikację tej konwencji, zaledwie 23 państwa, w tym sześć będących członkiem UE<sup>31</sup>.

## Zasady zatrudniania pracowników domowych w Polsce

Polska – jak dotąd – nie ratyfikowała Konwencji Nr 189. Jednocześnie brak jest w polskim porządku prawnym regulacji adresowanych wprost do pracowników domowych, uwzględniających specyfikę tego rodzaju pracy.

W obecnym stanie prawnym do pracy domowej świadczonej na podstawie stosunku pracy mają, w pełnym zakresie, zastosowanie przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych adresowane do ogółu pracowników. Na gruncie polskiego porządku prawnego sektor pracy domowej nie został automatycznie wyłączony spod regulacji prawa pracy i systemu zabezpieczenia społecznego. Brak jest także regulacji, która zezwalałaby na wyłączenie w stosunku do pracowników domowych określonych regulacji ochronnych, wzorowanej na tej zawartej w prawie pracy Wielkiej Brytanii, zgodnie z którą pracownik domowy może być wyłączony spod regulacji określającej minimalne wynagrodzenie za pracę, jeżeli jest traktowany jak członek rodziny pracodawcy<sup>32</sup>.

Pracownicy domowi zatrudnieni na podstawie stosunku pracy mają zagwarantowany dostęp do tych praw, które stanowią międzynarodowe standardy prawa pracy i do których odsyła Konwencja Nr 189. W odniesieniu do świadczenia pracy domowej istotne znaczenie ma ustawowo określony minimalny wiek dopuszczenia do pracy, w tym zasady zatrudniania dzieci oraz młodocianych. Pracownicy domowi korzystają, na ogólnych zasadach, z prawa do informacji o warunkach zatrudnienia. Realizację tego prawa zapewnia pisemna forma umowy o pracę oraz ustawowo określona treść umowy o pracę, obejmująca strony umowy, rodzaj i miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę, ze wskazaniem jego składników, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy (art. 29 § 1 i 2 kp). W tym zakresie ustawa przyznaje pracownikowi także prawo do informacji o innych warunkach zatrudnienia, w odniesieniu do obowiązującej go dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, o wymiarze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, w odniesieniu zaś do sposobu zakończenia stosunku pracy o obowiązującej go długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 29 § 3 kp). Wśród praw przysługujących ogółowi pracowników, w tym pracownikom domowym, znajduje się prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę. W odniesieniu do tej grupy pracowników realizacja tego prawa nabiera szczególnego znaczenia, chroni pracowników domowych jako osoby o już z reguły niskich dochodach przed otrzymywaniem jeszcze niższego wynagrodzenia i pogłębianiem się zjawiska ubóstwa wśród tej grupy zatrudnionych. Pracownicy domowi korzystają z prawa do ochrony wynagrodzenia

<sup>31</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460) (dostęp: 11.01.2017).

<sup>32</sup> E. Albin, V. Mantouvalou, *The ILO...*, s. 5.

za pracę, na które składa się prawo do otrzymywania wynagrodzenia w regularnych odstępach czasu, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 kp), oraz prawo do wynagrodzenia w formie pieniężnej, płatnego bezpośrednio do rąk pracownika. Możliwość wypłaty wynagrodzenia w inny sposób niż do rąk pracownika zależy od zgody pracownika wyrażonej na piśmie, a także jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy (art. 86 § kp), co ze względu na niski poziom uzwiązkowienia pracowników domowych ma w praktyce niewielkie zastosowanie do pracy domowej. Ustawa przewiduje także możliwość częściowego spełnienia wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna (art. 86 § 2 kp), co może mieć istotne znaczenie w odniesieniu do pracowników domowych pozostających z pracodawcą we wspólnym gospodarstwie domowym. Ustawa nie określa jednak, jakie świadczenia niepieniężne mogą być przedmiotem wynagrodzenia w formie rzeczowej, a także nie wymaga uzyskania na to zgody zainteresowanego pracownika. Kształtowanie czasu pracy pracowników domowych podlega takim samym zasadom i ograniczeniom, jak kształtowanie czasu pracy innych pracowników. W tym zakresie kluczowe znaczenie ma prawo do nieprzerwanego dziennego wypoczynku oraz do wypoczynku tygodniowego, w wymiarze nie mniejszym niż 35 godzin (art. 133 § 1 kp), prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> kp) oraz do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego (art. 152 § 1 kp). Dla ograniczenia dyspozycyjności pracownika domowego istotne są także zasady pozostawania w pogotowiu do pracy (art. 136 kp) oraz zasady odbywania dyżuru pracowniczego (art. 151<sup>5</sup> kp). Pracownicy domowi korzystają na ogólnych zasadach z prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawa dochodzenia swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej oraz z prawa do ochrony z tytułu zabezpieczenia społecznego. Warunki świadczenia pracy domowej podlegają kontroli sprawowanej przez Państwową Inspekcję Pracy, na zasadach określonych w Ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>33</sup>. Ustawa nie reguluje jednak kwestii kontroli przeprowadzanej w domu pracodawcy, uwzględniającej konieczność ochrony konstytucyjnego prawa do prywatności oraz prawa nienaruszalności mieszkania<sup>34</sup>. Pracownicy domowi formalnie mogą być zarówno członkami związku zawodowego, jak i przystępować do już istniejących organizacji związkowych. Ze względu na istniejące przeszkody natury faktycznej i prawnej skuteczna realizacja prawa do zrzeszania się oraz prawa do rokowań zbiorowych jest jednak w praktyce znacznie utrudniona. Prawną przeszkodę stanowi określona w art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych<sup>35</sup> minimalna liczba osób potrzebnych do utworzenia związku zawodowego, która w praktyce jest nieosiągalna dla pracowników domowych. Niezależnie od tego, istniejąca w tej grupie pracowników niska świadomość przysługujących im praw, wynikająca z braku postrzegania siebie

<sup>33</sup> Dz. U. z 2007 r., Nr 89, poz. 589 ze zm.

<sup>34</sup> Na takie problemy, w odniesieniu do kontroli miejsca świadczenia telepracy domowej, zwraca uwagę A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 224–225.

<sup>35</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1881 tekst jednolity).

jako „pracownika”, a także silna obawa utraty pracy, mogą skutecznie blokować chęć podejmowania jakichkolwiek inicjatyw w kierunku zbiorowej ochrony swoich praw<sup>36</sup>.

Brak w obowiązującym porządku prawnym regulacji adresowanej do pracowników domowych, uwzględniającej cechy świadczenia tego rodzaju pracy, które odróżniają ją od typowego stosunku pracy, sprawia, że klasyczna umowa o pracę nie zawsze spełnia swoje cele w zakresie skutecznej ochrony praw pracowników domowych. Ponadto jest ona „nieatrakcyjna” dla tych pracodawców, którzy będąc osobami fizycznymi, zatrudniają pracowników domowych w celu zaspokojenia ich osobistych potrzeb lub potrzeb ich gospodarstwa domowego. Tacy pracodawcy, chcąc uniknąć „kłopotliwych” regulacji prawa pracy, preferują zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego, a w skrajnym przypadku zatrudniają pracowników domowych nielegalnie, bez zawierania z nimi jakiegokolwiek umowy. Z zatrudnieniem cywilnoprawnym nie wiąże się dostęp do tak szerokiego zakresu praw, jakie przysługują osobie zatrudnionej na podstawie stosunku pracy. W odniesieniu do warunków świadczenia pracy domowej kluczowe znaczenie ma brak regulacji o czasie pracy, w tym prawa do urlopu wypoczynkowego. Kształtowanie czasu pracy oraz uprawnień urlopowych jest pozostawione swobodnej woli stron, w praktyce pracodawcy. W dużo mniejszym zakresie ochronie podlega także wynagradzanie za pracę. Zatrudnionemu nie przysługuje prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, a jedynie prawo do minimalnej stawki godzinowej, z wyłączeniem jednak osób zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło<sup>37</sup>. Ponadto umowa zlecenia może zostać zawarta także jako umowa nieodpłatna, wówczas nie stanowi ona tytułu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Jednocześnie brak jest zasad wypłaty wynagrodzenia w formie rzeczowej, co oznacza, że wynagrodzenie może zostać w całości spełnione w tej formie. Zatrudniony nie korzysta także z prawa do informacji o warunkach zatrudnienia na takich zasadach, jak pracownik w stosunku pracy, z ochrony trwałości stosunku zatrudnienia, jak również z prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, i jedynie w ograniczonym zakresie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym<sup>38</sup>. Dochodzenie roszczeń ze stosunku zatrudnienia odbywa się przed sądem cywilnym według ogólnych zasad postępowania cywilnego, nie zaś przed sądem pracy w trybie postępowania odrębnego w sprawach pracowniczych, które realizuje funkcję ochronną prawa pracy w wymiarze procesowym<sup>39</sup>. Obecnie trwają prace nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych mającej umożliwić osobom zatrudnionym na podstawie

---

<sup>36</sup> C. Hobden, *Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining*, Labour Relations and Collective Bargaining 2015, Issue Brief No. 2, International Labour Office, s. 1–2.

<sup>37</sup> Na zasadach określonych w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r., poz. 2008 tekst jednolity).

<sup>38</sup> Zob. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 963 tekst jednolity) oraz Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027 ze zm.).

<sup>39</sup> Szerzej na ten temat M. Skąpski, *Funkcje procesowego prawa pracy*, w: *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016, s. 45–53.

umów prawa cywilnego tworzenie i wstępowanie do związków zawodowych<sup>40</sup>. Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych może przyczynić się do poprawy warunków pracy domowej świadczonej na podstawie umów prawa cywilnego, na przeszkodzie w skutecznej realizacji tego prawa mogą stać jednak te same względy natury faktycznej i prawnej, jak w odniesieniu do osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy.

## Zatrudnianie pracowników domowych w świetle założeń projektu Kodeksu pracy

Uznanie pracowniczego charakteru pracy domowej w Konwencji Nr 189 zmusiło ustawodawcę do zmierzenia się z istniejącą dychotomią w zakresie regulacji zatrudnienia pracowników domowych. Po raz pierwszy postulat wyodrębnienia pracy domowej jako osobnej kategorii stosunku pracy został zgłoszony podczas prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, obradującej w latach 2002–2006, powołanej do opracowania założeń rekodyfikacji indywidualnego prawa pracy oraz założeń kodyfikacji zbiorowego prawa pracy, w tym projektów ustaw realizujących te założenia. Rezultatem prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy był projekt Kodeksu pracy, w którym wyodrębniono, w osobnej Księdze szóstej, kategorię nietypowych stosunków pracy i włączono do niej m.in. zasady zatrudnienia pracowników domowych. Wskazany projekt Kodeksu pracy, jak dotąd, nie stał się prawem powszechnie obowiązującym, nie trafił nawet pod obrady Sejmu. Po blisko dziesięciu latach, 15 września 2016 r., została powołana nowa Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy<sup>41</sup> do opracowania projektu ustaw: Kodeks pracy oraz Kodeks zbiorowego prawa pracy. Według istniejących założeń obecna Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy w toku swoich prac ma się opierać na rozwiązaniach wypracowanych przez poprzedników. W tym miejscu warto zatem przyjrzeć się bliżej zasadom zatrudnienia pracowników domowych zawartych we wspomnianym wyżej projekcie Kodeksu pracy i dokonać ich krytycznej analizy pod kątem przesłanek uzasadniających szczególną regulację statusu prawnego pracowników zatrudnionych w gospodarstwie domowym.

Włączenie pracy domowej do Kodeksu pracy stanowi potwierdzenie pracowniczego charakteru zatrudnienia pracowników domowych. Ze względu na niski społeczny status pracy domowej i wynikające stąd rażące przypadki łamania praw pracowników domowych powyższe stanowi, bez wątpienia, znaczący krok w kierunku objęcia stosunku pracy

---

<sup>40</sup> Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, Dz. U. poz. 791, w którym trybunał za niekonstytucyjne uznał obowiązujące unormowanie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1993 r. o związkach zawodowych w zakresie, w jakim ogranicza ono wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, tj. osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W uzasadnieniu do tego orzeczenia trybunał stanął na stanowisku, że pojęcie „pracownik” powinno być na gruncie konstytucyjnym ujmowane w sposób autonomiczny.

<sup>41</sup> Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 2016 r. w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, (Dz. U. z 2016 r., poz. 1366).

domowej ochroną prawa pracy i skutecznej realizacji konstytucyjnej zasady ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP<sup>42</sup>), która stanowi jedną z podstawowych zasad ustroju społeczno-gospodarczego w Polsce<sup>43</sup>.

Wzmocnienie ochrony pracy pracowników domowych, leżące u podstaw Konwencji MOP, nie było jednak zasadniczym celem omawianej regulacji. Wyodrębnieniu pracy domowej, jako nietypowego stosunku pracy, towarzyszyło przekonanie, że specyfika świadczenia tego rodzaju pracy uzasadnia zróżnicowanie sytuacji pracodawców zatrudniających pracowników na potrzeby domowe. Projektodawca stoi w niej na stanowisku, że w takiej sytuacji dyferencjacja przepisów prawa pracy nie stanowi naruszenia konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP)<sup>44</sup>. Spostrzeżenie to jest jednak aktualne wyłącznie w odniesieniu do pracodawców będących osobami fizycznymi, którzy zatrudniają pracowników domowych w celu zaspokajania swoich osobistych potrzeb lub potrzeb swojego gospodarstwa domowego. Natomiast nie dotyczy pracodawców prowadzących działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług domowych na rzecz osób trzecich. Ze względu na cel omawianej regulacji definicja pracownika domowego, zawarta w art. 441 projektu Kodeksu pracy, obejmuje wyłącznie osoby świadczące pracę w gospodarstwie domowym pracodawcy w celu zaspokojenia jego potrzeb osobistych, potrzeb osobistych członków jego rodziny lub potrzeb związanych z prowadzeniem tego gospodarstwa. Tym samym na gruncie powołanego przepisu pracą domową jest praca wykonywana w celu zaspokojenia potrzeb osobistych pracodawcy, potrzeb członków jego rodziny lub potrzeb związanych z prowadzeniem jego gospodarstwa domowego. Do pracy polegającej na świadczeniu usług domowych, która nie mieści się w zakresie wskazanej definicji, będą miały zastosowanie przepisy prawa pracy, bez odrębności wynikających z Działu szóstego projektu Kodeksu pracy, co – jeśli zważyć na kształt projektowanej regulacji – wydaje się słusznym rozwiązaniem.

Zróżnicowanie sytuacji pracodawców zatrudniających pracowników domowych polega na modyfikacji niektórych regulacji ochronnych adresowanych do pracowników pozostających w „typowym” stosunku pracy. Po pierwsze, pracodawca korzysta z większej swobody rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem domowym. Powyższe polega na skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wprowadzeniu dodatkowej podstawy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, osłabieniu szczególnej ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę, uchyleniu obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie i niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę oraz obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy o pracę, jak również redukcji roszczeń przysługujących pracownikowi w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na

<sup>42</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483.

<sup>43</sup> H. Zięba-Załucka, *Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006, 2, s. 2.

<sup>44</sup> [https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP\\_04.08\\_uzasad.pdf](https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08_uzasad.pdf) (dostęp: 21.01.2017), s. 12.

czas nieokreślony z pracownikiem domowym wynosi dwa tygodnie, w przypadku zatrudnienia trwającego krócej niż rok oraz miesiąc, w odniesieniu do zatrudnienia trwającego co najmniej rok (art. 44 § 1 projektu). W świetle ogólnych zasad wskazane okresy wypowiedzenia mają zastosowanie do zatrudnienia trwającego, odpowiednio, krócej niż sześć miesięcy i co najmniej sześć miesięcy. Ponadto jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata, okres ten jest dłuższy i wynosi trzy miesiące (art. 87 § 1 projektu). Poza ogólnymi przyczynami, zawinionymi i niezawinionymi przez pracownika, uzasadniającymi rozwiązanie przez pracodawcę każdej umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca zatrudniający pracownika domowego może rozwiązać umowę o pracę niezwłocznie także z powodu utraty zaufania do pracownika (art. 442 § 2 projektu), co uzasadnia „osobisty” charakter relacji łączącej strony. Ze względu na ogólne sformułowanie wskazanej przyczyny wydaje się, że pracodawca powinien sprecyzować okoliczności uzasadniające niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Osłabienie szczególnej ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę polega na wprowadzeniu możliwości wypowiedzenia przez pracodawcę każdej umowy o pracę pracownikowi podlegającemu takiej ochronie. Wzmocnieniu pozycji pracownika służy prawo do odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za każdy rok przepracowany u tego pracodawcy – jeżeli okres zatrudnienia trwał nie dłużej niż trzy lata i sześciomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli okres zatrudnienia trwał dłużej niż trzy lata. W stosunku do pracownicy w ciąży wysokość odprawy nie może być niższa od wynagrodzenia za okres pozostały do dnia porodu (art. 443 projektu). W razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownikowi przysługuje wyłącznie prawo do odszkodowania, w stałej wysokości (art. 444 projektu). W przypadku rozwiązania z pracownikiem domowym umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast w razie bezprawnego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony odszkodowanie przysługuje za czas pozostawania bez pracy, nie mniej jednak niż za miesiąc i nie więcej niż za trzy miesiące, w odniesieniu zaś do umowy o pracę na czas określony za czas, do którego umowa miała trwać, także nie mniej niż za miesiąc i nie więcej niż za trzy miesiące. Wyłączenie w stosunku do pracowników domowych możliwości zgłoszenia roszczenia o przywrócenie do pracy jest zasadne, biorąc pod uwagę cechy pracy domowej, takie jak miejsce świadczenia pracy oraz stosunek wzajemnego zaufania, na którym się ona opiera. Z punktu widzenia stabilizacji zatrudnienia uzasadnione wątpliwości budzi natomiast uchylene obowiązku pracodawcy podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem domowym, co sprawia, że pracownik jest w praktyce pozbawiony możliwości kontroli na drodze sądowej zasadności decyzji pracodawcy. Dotyczy to także skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę oraz osłabienia szczególnej ochrony przed jej rozwiązaniem. Powyższe zastrzeżenia pod adresem projektu omawianej regulacji są szczególnie aktualne w odniesieniu do pracowników domowych zamieszkujących w domu pracodawcy, którzy tracąc zatrudnienie, tracą jednocześnie dotychczasowe miejsce zamieszkania. Przyznana pracodawcy większa swoboda rozwiązania stosunku

pracy, w szczególności w zakresie długości okresu wypowiedzenia i obowiązku podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy, nie uwzględnia w wystarczającym stopniu potrzeby ochrony takich pracowników.

Po drugie, w każdym przypadku zatrudnienia pracownika domowego, który pozostaje z pracodawcą we wspólnocie domowej, można zastrzec, że wynagrodzenie należne pracownikowi będzie częściowo świadczone w naturze, w postaci równowartości kosztów wyżywienia i mieszkania w domu pracodawcy. W takim przypadku wynagrodzenie w naturze nie może przekraczać 50% pełnej wysokości należnego wynagrodzenia (art. 445 projektu). W stosunku do pozostałych pracowników domowych zastosowanie znajdują ogólne zasady ustalania wynagrodzenia w naturze, zawarte w art. 176 projektu, który jednak nie tylko nie reguluje, jaka część wynagrodzenia może być spełniona w tej formie, lecz także jakie świadczenia mogą składać się na wynagrodzenie pracownika. W obu przypadkach projekt nie zawiera też żadnych wskazówek odnośnie do sposobu ustalania wartości pieniężnej świadczeń stanowiących wynagrodzenie pracownika, które spełniałoby warunek „uczciwości” i „racjonalności” i chroniłoby pracownika domowego przed ewentualnymi nadużyciami ze strony pracodawcy.

Po trzecie, pracodawca korzysta z większej swobody w zakresie organizacji czasu pracy pracownika domowego. Projektodawca w art. 446 projektu *expressis verbis* uznaje, iż specyfika świadczenia pracy domowej może uzasadniać zastosowanie do pracownika domowego zadaniowego czasu pracy, na zasadach określonych w art. 212 § 1 projektu. W stosunku do pracownika pozostającego we wspólnocie domowej z pracodawcą projekt wprowadza możliwość skrócenia dobowego i tygodniowego odpoczynku, co stwarza pracodawcy szerokie pole do nadużyć. W stosunku do takich pracowników projekt przewiduje także szersze możliwości zlecenia pracy w niedzielę, święto, w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz w godzinach nadliczbowych, nie tylko gdy istnieje konieczność wykonania prac niecierpiących zwłoki (szczególne potrzeby pracodawcy), lecz także – co budzi uzasadnione wątpliwości – do wykonania zwykłych prac domowych (art. 447 projektu).

Po czwarte, projekt przewiduje wyłączenie wobec pracowników domowych stosowania niektórych przepisów kp. Są to przepisy o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, dotyczące umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zwolnień grupowych, wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz o prawie do odszkodowania z tytułu uchylecia się od zawarcia umowy przyrzeczonej i obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika, którego umowa o pracę uprzednio wygasła na skutek jego tymczasowego aresztowania. O ile wyłączenie w stosunku do pracowników domowych przepisów dotyczących przejścia zakładu pracy, zakazu konkurencji i zwolnień grupowych uzasadnia specyfika świadczenia tego rodzaju pracy, o tyle wątpliwości budzą pozostałe wyłączenia pracy domowej spod wskazanych regulacji ochronnych.

## Uwagi końcowe

Prawna regulacja pracy domowej ma istotne znaczenie dla realizacji prawa pracowników domowych do godnej pracy, z którą łączą się należyte warunki pracy, odpowiedni dochód i ochrona socjalna.

Pracownicy domowi zatrudnieni na podstawie stosunku pracy mają formalnie zagwarantowany dostęp do praw przysługujących ogółowi pracowników. Obowiązująca w Polsce regulacja prawna uwzględnia większość standardów ochronnych, do których odsyła Konwencja Nr 189. Jednocześnie na gruncie polskiego porządku prawnego brak jest regulacji adresowanej wprost do pracowników domowych, uwzględniającej szczególnie charakter pracy domowej, który różni ją od „typowego” stosunku pracy. Z tego powodu istniejąca regulacja nie gwarantuje skutecznej ochrony stosunku pracy pracowników domowych, niezależnie od tego, iż zatrudnienie to obecnie często pozostaje w szarej strefie, a w najlepszym wypadku pracownicy domowi są zatrudniani na podstawie umów prawa cywilnego.

Wyodrębnienie pracy domowej w projekcie Kodeksu pracy z 2006 r. jako nietypowego stosunku pracy stanowi potwierdzenie pracowniczego charakteru zatrudnienia pracowników domowych i krok naprzód w kierunku objęcia tej grupy zatrudnionych ochroną prawa pracy. Tą drogą powinny pójść prace w obecnej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy powołanej do opracowania nowego projektu Kodeksu pracy. Projekt Kodeksu pracy z 2006 r. powstał na długo przed przyjęciem przez MOP Konwencji Nr 189, co bez wątpienia miało wpływ na kształt zawartych tam rozwiązań.

Poza ratyfikacją przez Polskę Konwencji Nr 189 celowe byłoby uwzględnienie w nowym projekcie Kodeksu pracy standardów właściwych dla pracy pracowników domowych, mających zastosowanie do wszystkich przypadków świadczenia tego rodzaju pracy. W powyższym zakresie konieczne jest: uzupełnienie prawa pracownika do informacji o warunkach zatrudnienia o dane na temat zakwaterowania i wyżywiania w przypadku zamieszkiwania w domu pracodawcy, o opis stanowiska pracy oraz o pełną informację na temat warunków zakończenia stosunku pracy; określenie, jaka część wynagrodzenia może być wypłacana w formie rzeczowej oraz uregulowanie zasad ustalania wynagrodzenia w tej formie, obejmującego koszty wyżywienia i zakwaterowania pracownika, zgodnie z postulatem „uczciwości” i „racjonalności”, w tym na potrzeby ustalania świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego; zagwarantowanie prawa do ochrony przed niezasadnym/niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy, co najmniej na takich samych zasadach jak w odniesieniu do ogółu pracowników; urzeczywistnienie prawa pracowników domowych do zrzeszania się i rokowań zbiorowych przez eliminację istniejących barier prawnych; zagwarantowanie prawa pracowników domowych zamieszkujących w domu pracodawcy do godnych warunków życia, uwzględniających poszanowanie ich prawa do prywatności przez przyznanie prawa do oddzielnego pokoju, do wyłącznej dyspozycji pracownika oraz do odpowiedniej jakości posiłków; przyznanie pracownikom domowym rekrutowanym do pracy w innym kraju prawa do otrzymania oferty pracy na piśmie lub umowy o pracę, określających warunki zatrudnienia jeszcze przed przekroczeniem



granic państwowych oraz określenie warunków i trybu kontroli pracy domowej przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Przyjęte w projekcie Kodeksu pracy z 2006 r. założenie, które kładzie nacisk na zróżnicowanie sytuacji prawnej pracodawców zatrudniających pracowników domowych, jest słuszne, pod warunkiem że nie prowadzi do znacznego osłabienia ochrony pracowników domowych i zachwiania równowagi między stronami stosunku pracy. Projekt Kodeksu pracy z 2006 r. nie spełnia w wystarczającym stopniu tego postulatu. Proponowana regulacja zasad zatrudnienia pracowników domowych stwarza pracodawcy szerokie pole do nadużyć w odniesieniu do warunków rozwiązania stosunku pracy, kształtowania czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika domowego. Konieczność zagwarantowania pracownikom domowym stabilności zatrudnienia, czasu pracy oraz dochodu powinna stanowić punkt wyjścia w pracach obecnej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

## Bibliografia

- Albin F., Mantouvalou V., *The ILO convention on domestic workers: From the shadows to the light*, *Industrial Law Journal* 2012, 1, wyd. 1.
- Baran K.W., *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Committee on Women's Rights and Gender Equality, *Report on women domestic workers and carers in the EU*, 5.04.2016 r. (2015/2094(INI)); <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2016-0053&language=EN> (dostęp: 9.01.2017).
- Chabot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- du Toit D., Huysamen E., *Implementing domestic workers' labour rights in a framework of transformative constitutionalism*, w: *Exploited, Undervalued and Essential: Domestic Workers and the Realisation of their Rights*, D. du Toit (red.), Pretoria University Law Press 2013.
- Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*. An ACTRAV/ITC-ILO report realized in cooperation with ETUC and EFFA; [www.ilo.org/wcms5/groups/public/---actrav/documents/publication/wcms\\_218133.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf) (dostęp: 12.01.2017).
- Decent Work Agenda*, Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 24 kwietnia 2008 r. – *European Parliament Resolution on promoting decent work for all*, (OJ C 102E).
- Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, International Office, Geneva 2013.
- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2009.
- Fauve-Chamoux A., Lang P., *Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16<sup>th</sup>–21<sup>st</sup> centuries*, Bern 2004.
- Frey D.F., *Decent work for all: A holistic human rights approach*, *American University International Law Review* 2011, 26 (2).

- Hobden C., *Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining*, Labour Relations and Collective Bargaining 2015, Issue Brief No. 2, International Labour Office.
- International Labour Office, *Decent Work for Domestic Workers: Report IV(1)*, Geneva 2009.
- Jahnstone J., *Organising Domestic Workers: For Decent Work and the ILO Convention No. 189*, Thesis submitted for the Master Degree in International Social Welfare and Health Policy, Autumn Term 2012/2013, Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, Faculty of Social Sciences; <https://core.ac.uk/download/pdf/35074295.pdf> (dostęp: 11.01.2017).
- Komunikat Komisji Europejskiej do Rady i Komitetu Regionów z dnia 24 maja 2006 r. – Communication from the Commission to the Council, the European Committee of the Regions of 24 May 2006 *Promoting decent work for all – the EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world* (COM(2006)0249).
- Mantouvalou V., *The many faces of slavery: The example of domestic work*, Global Dialogue 2012, 4, wyd. 2.
- Oelz M., Rani U., *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED), Geneva 2015 (Working paper, No. 5/2015).
- Pape K., *ILO Convention C 189 – a good start for the protection of domestic workers: An insider's view*, Progress in Development Studies 2016, 16 (2).
- Skąpski M., *Funkcje procesowego prawa pracy*, w: *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016.
- Sobczyk A., *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009.
- Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics*, International Labour Office, Social Protection Department (SOCPRO), Geneva 2016 (Social protection policy paper, No. 16).
- Vosko L., 'Decent work': *The shifting role of the ILO and the struggle for global social justice*, Global Social Policy 2002, 2 (1).
- Zięba-Załucka H., *Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006, 2.