

# **173/2010 Z.z.**

## **Oznámenie**

### **Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky**

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 19. júna 1997 bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997.

Národná rada Slovenskej republiky s dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 1789 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky prednosť pred zákonmi.

Prezident Slovenskej republiky dohovor ratifikoval 3. februára 2010. Ratifikačná listina bola uložená 22. februára 2010 u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, depozitára dohovoru.

Dohovor nadobudol platnosť 10. mája 2000 v súlade s článkom 18 ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 22. februára 2011 v súlade s článkom 18 ods. 3.

### **Dohovor 173/2010 Z.z.**

(Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997)

Autor: Ministerstvo zahraničných vecí SR

Platnosť od: 30.4.2010

Účinnosť od: 10.5.2000 Dátum ratifikácie zmluvy: 3.2.2010

Uverejnené v Zbierke zákonov č. 72/2010 strana 510

**OBLASŤ:** Medzinárodné verejné právo

#### **POZNÁMKA:**

Pre SR nadobudne platnosť 22. 2. 2011 v súlade s článkom 18 ods. 3

# **173/2010 Z.z.**

# DOHOVOR 181

## Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla na svojom osemdesiatom piatom zasadnutí 3. júna 1997,

berúc na vedomie ustanovenia Dohovoru o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949,

uvedomujúc si dôležitosť pružnosti fungovania trhov práce,

pripomínajúc, že Medzinárodná konferencia práce<sup>1</sup>) na svojom 81. zasadnutí v roku 1994 vyslovila názor, že Medzinárodná organizácia práce by mala pristúpiť k revidovaniu Dohovoru o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949,

berúc do úvahy značne odlišné prostredie, v ktorom vykonávajú svoju činnosť súkromné agentúry zamestnania v porovnaní s podmienkami prevládajúcimi v čase, keď bol prijatý uvedený dohovor,

uznávajúc úlohu, ktorú môžu zohrávať súkromné agentúry zamestnania na dobre fungujúcom trhu práce,

pripomínajúc potrebu ochraňovať pracovníkov<sup>2</sup>) pred zneužívaním,

uznávajúc potrebu záruky práva na slobodu združovania sa a podpory kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu ako potrebných zložiek dobre fungujúceho systému pracovných vzťahov,

berúc na vedomie ustanovenia Dohovoru o službách zamestnanosti z roku 1948,

pripomínajúc ustanovenia Dohovoru o nútenej práci z roku 1930, Dohovoru o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa z roku 1948, Dohovoru o práve organizovať sa a o kolektívnom vyjednaní z roku 1949, Dohovoru o diskriminácii (zamestnanie a povolanie) z roku 1958, Dohovoru o politike zamestnanosti z roku 1964, Dohovoru o minimálnom veku z roku 1973, Dohovoru o podpore zamestnanosti a ochrane pred nezamestnanosťou z roku 1988 a ustanovenia týkajúce sa získavania a umiestňovania v Dohovore o migrácii za zamestnaním z roku 1949 a v Dohovore o migrujúcich pracovníkoch (dopĺňajúce ustanovenia) z roku 1975,

rozhodnúc prijať určité návrhy, pokiaľ ide o revidovanie Dohovoru o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949, čo je štvrtý bod programu zasadnutia, a

určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru,

prijíma devätnásteho júna tisícdeväťstodeväťdesiatsedem tento dohovor, ktorý sa môže uvádzať ako Dohovor o súkromných agentúrach zamestnania z roku 1997:

## Článok 1

1. Na účely tohto dohovoru výraz "súkromná agentúra zamestnania" znamená akúkoľvek fyzickú osobu alebo právnickú osobu nezávislú od verejných úradov, ktorá poskytuje jednu alebo viaceré z nasledujúcich služieb trhu práce:

- a) služby, ktoré zodpovedajú ponukám a žiadostiam o zamestnanie bez toho, aby sa súkromná agentúra zamestnania stala stranou v pracovných pomeroch, ktoré môžu z toho vzniknúť,
- b) služby pozostávajúce zo zamestnávania pracovníkov s cieľom dať ich k dispozícii tretej strane, ktorá môže byť fyzickou osobou alebo právnickou osobou (ďalej uvedená ako "užívateľský podnik") a ktorá im určí úlohy a vykonáva dozor nad ich realizáciou,
- c) iné služby vzťahujúce sa na vyhľadávanie pracovných miest, vymedzené prostredníctvom príslušného úradu po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov, také ako poskytovanie informácií, ktoré sa nezostavujú preto, aby zodpovedali osobitným ponukám a žiadostiam o zamestnanie.

2. Na účely tohto dohovoru výraz "pracovníci" zahŕňa uchádzačov o zamestnanie.

3. Na účely tohto dohovoru výraz "spracovanie osobných údajov o pracovníkoch" znamená zber, uchovávanie, kombinovanie a oznamovanie alebo akékoľvek iné používanie informácií, ktoré sa môžu týkať identifikovaného alebo identifikovateľného pracovníka.

## Článok 2

1. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky súkromné agentúry zamestnania.

2. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky kategórie pracovníkov a na všetky odvetvia hospodárskej činnosti. Nevzťahuje sa na získavanie a umiestňovanie námorníkov.

3. Účelom tohto dohovoru je umožniť činnosť súkromným agentúram zamestnania, ako aj ochrana pracovníkov využívajúcich ich služby v rámci ustanovení dohovoru.

4. Po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami príslušných zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami príslušných pracovníkov (člen3) môže

- a) za osobitných okolností zakázať súkromným agentúram zamestnania konať v prospech určitých kategórií pracovníkov alebo odvetví hospodárskej činnosti s cieľom poskytovania jednej alebo viacerých služieb uvedených v článku 1 odseku 1,
- b) za osobitných okolností vylúčiť pracovníkov určitých odvetví hospodárskej činnosti alebo ich časť z rozsahu pôsobnosti dohovoru alebo z niektorých jeho ustanovení za predpokladu, že dotknutí pracovníci majú inak zabezpečenú primeranú ochranu.

5. Člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, uvedie vo svojich správach podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce<sup>4</sup>) akékoľvek zákazy alebo vylúčenia, ktoré využije podľa uvedeného odseku 4 a uvedie ich dôvody.

## Článok 3

1. Právne postavenie súkromných agentúr zamestnania sa vymedzí v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a praxou a po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov.

2. Člen prostredníctvom systému udeľovania povolenia alebo súhlasu vymedzí podmienky, ktorými sa riadi činnosť súkromných agentúr zamestnania, okrem prípadov, keď sú inak upravené alebo určené na základe príslušného vnútroštátneho zákona a praxe.

#### Článok 4

Vykonajú sa opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby sa pracovníkom získaným súkromnými agentúrami zamestnania, ktoré poskytujú služby uvedené v článku 1, neodopieralo právo na slobodu združovania sa a právo kolektívne vyjednávať.

#### Článok 5

1. Na podporu rovnosti príležitostí a zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a k rozličným povolaniam, člen zabezpečí, aby súkromné agentúry zamestnania zaobchádzali s pracovníkmi bez diskriminácie podľa rasy, farby pleti, pohlavia, náboženstva, politického názoru, národného pôvodu, sociálneho pôvodu alebo akejkoľvek inej formy diskriminácie podľa jej definície vo vnútroštátnom práve a praxi, ako je diskriminácia z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia.

2. Odsek 1 tohto článku sa neuplatňuje tak, aby bránil súkromným agentúram zamestnania poskytovať osobitné služby alebo realizovať cielene zostavené programy určené na pomoc najviac znevýhodneným pracovníkom pri ich činnostiach uchádzania sa o prácu.

#### Článok 6

Spracovávanie osobných údajov pracovníkov súkromnou agentúrou zamestnania

a) sa vykonáva spôsobom, ktorý chráni tieto údaje a rešpektuje súkromný život pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a praxou,

b) sa obmedzuje na záležitosti týkajúce sa kvalifikácií a odbornej praxe dotknutých pracovníkov a všetkých ostatných závažných informácií.

#### Článok 7

1. Súkromné agentúry zamestnania pracovníkom neučtujú priamo alebo nepriamo, vcelku alebo sčasti, akékoľvek poplatky alebo náklady.

2. V záujme dotknutých pracovníkov a po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov môže príslušný úrad povoliť výnimky z ustanovení uvedeného odseku 1 pre určité kategórie pracovníkov a určité druhy služieb, ktoré poskytujú súkromné agentúry zamestnania.

3. Člen, ktorý povolil výnimky podľa predchádzajúceho odseku 2, vo svojich správach podľa

článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce poskytnie informácie o týchto výnimkách a uvedie ich dôvody.

#### **Článok 8**

1. Člen po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov prijme všetky potrebné a primerané opatrenia v rámci svojej jurisdikcie a kde je to vhodné, v spolupráci s inými členmi poskytnie primeranú ochranu a predchádza zneužívaniu migrujúcich pracovníkov, ktorých získavajú alebo umiestňujú na jeho území súkromné agentúry zamestnania. Tieto opatrenia zahŕňajú zákony alebo predpisy, ktoré ustanovujú postihy vrátane zákazu činnosti tých súkromných agentúr zamestnania, ktoré sa dopúšťajú podvodných praktík a zneužívania.

2. Ak sa pracovníci získavajú v jednej krajine na prácu v inej krajine, príslušní členovia zvážia uzavretie bilaterálnych dohôd na predchádzanie zneužívaniu a podvodným praktikám pri získavaní, umiestňovaní a zamestnávaní pracovníkov.

#### **Článok 9**

Člen prijme opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby súkromné agentúry zamestnania nevyužívali ani nedodávali detskú prácu.

#### **Článok 10**

Príslušný úrad zabezpečí, aby existoval primeraný mechanizmus a postupy zahŕňajúce aj najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a najreprezentatívnejšie organizácie pracovníkov na prešetrenie sťažností, obvinení zo zneužívania a podvodných praktík týkajúcich sa činnosti súkromných agentúr zamestnania.

#### **Článok 11**

Člen prijme v súlade s vnútroštátnym právom a praxou potrebné opatrenia na zabezpečenie primeranej ochrany pre pracovníkov zamestnaných súkromnými agentúrami zamestnania, ako je vyjadrené v článku 1 odseku 1 písm. b), vo vzťahu k

- a) slobode združovania,
- b) kolektívnemu vyjednávaniu,
- c) minimálnej mzde,
- d) pracovnému času a ďalším pracovným podmienkam,
- e) zákonným dávkam sociálneho zabezpečenia,
- f) prístupu k odbornému vzdelávaniu a príprave,
- g) bezpečnosti a zdraviu pri práci,
- h) náhrade škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- i) náhrade škody v prípade platobnej neschopnosti a ochrane nárokov pracovníkov,
- j) ochrane materstva a materských dávok a ochrane rodičov a rodičovských dávok.

#### **Článok 12**

Člen vymedzí a určí v súlade s vnútroštátnym právom a praxou príslušné zodpovednosti súkromných agentúr zamestnania, ktoré poskytujú služby uvedené v článku 1 odseku 1 písm.

b), a užívateľským podnikom vo vzťahu ku

- a) kolektívnemu vyjednávaniu,
- b) minimálnym mzdám,
- c) pracovnému času a ďalším pracovným podmienkam,
- d) zákonným dávkam sociálneho zabezpečenia,
- e) prístupu k odbornému vzdelávaniu a príprave,
- f) ochrane v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci,
- g) náhrade škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- h) náhrade škody v prípade platobnej neschopnosti a ochrane nárokov pracovníkov,
- i) ochrane materstva a materských dávok a ochrane rodičov a rodičovských dávok.

### Článok 13

1. Člen sformuluje, vytvorí a periodicky preskúmava v súlade s vnútroštátnym právom a praxou a po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov podmienky na podporu spolupráce medzi verejnou službou zamestnanosti a súkromnými agentúrami zamestnania.

2. Podmienky uvedené v predchádzajúcom odseku 1 sú založené na zásade, že verejné úrady majú právomoc konečného rozhodnutia, pokiaľ ide o

- a) formulovanie politiky trhu práce,
- b) využívanie alebo regulovanie použitia verejných fondov určených na uplatňovanie danej politiky.

3. V časových intervaloch, ktoré určí príslušný úrad, súkromné agentúry zamestnania poskytnú danému úradu informácie, ktoré požaduje, s náležitým ohľadom na dôverný charakter takýchto informácií:

- a) s cieľom umožniť príslušnému úradu oboznámiť sa so štruktúrou a činnosťami súkromných agentúr zamestnania v súlade s vnútroštátnymi podmienkami a praxou,
- b) na štatistické účely.

4. Príslušný úrad zostaví a v pravidelných časových intervaloch sprístupní tieto informácie verejnosti.

### Článok 14

1. Ustanovenia tohto dohovoru sa aplikujú prostredníctvom zákonov alebo predpisov alebo akýmkoľvek inými prostriedkami, ktoré sú v súlade s vnútroštátnou praxou, ako sú súdne rozhodnutia, rozhodcovské rozhodnutia alebo kolektívne zmluvy.

2. Kontrola uplatňovania ustanovení, ktorými sa vykonáva tento dohovor, sa zabezpečí prostredníctvom inšpekcie práce alebo iných príslušných verejných úradov.

3. Príslušné prostriedky zahŕňajúce pokuty sa podľa potreby ustanovia a účinne aplikujú v prípade porušovania tohto dohovoru.

## Článok 15

Tento dohovor sa nedotýka priaznivejších ustanovení platných podľa iných medzinárodných pracovných dohovorov pre pracovníkov získavaných, umiestňovaných alebo zamestnávaných súkromnými agentúrami zamestnania.

## Článok 16

Tento dohovor reviduje Dohovor o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949 a Dohovor o agentúrach zamestnania za úhradu z roku 1933.

## Článok 17

Formálne ratifikácie tohto dohovoru sa oznámia generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce na registráciu.

## Článok 18

1. Tento dohovor zaväzuje len tých členov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých ratifikácie zaregistroval generálny riaditeľ.
2. Dohovor nadobudne platnosť po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikácie dohovoru dvoma členmi.
3. Potom tento dohovor nadobudne platnosť pre ktoréhokoľvek člena po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď sa jeho ratifikácia zaregistrovala.

## Článok 19

1. Člen, ktorý ratifikoval tento dohovor, môže ho vypovedať po uplynutí desiatich rokov odo dňa, keď dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, aktom oznámeným generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce, ktorý túto skutočnosť zaregistruje. Takéto vypovedanie nadobudne platnosť rok po dni jeho zaregistrovania.
2. Každý člen, ktorý ratifikoval tento dohovor a ktorý nevyužije právo vypovedať ho v priebehu roka nasledujúceho po uplynutí obdobia desiatich rokov uvedeného v predchádzajúcom odseku, bude viazaný dohovorom na obdobie ďalších desiatich rokov a potom ho bude môcť vypovedať vždy po uplynutí každého obdobia desiatich rokov za podmienok uvedených v tomto článku.

## Článok 20

1. Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi všetkým členom Medzinárodnej organizácie práce registráciu všetkých ratifikácií a aktov vypovedania, ktoré mu oznámili členovia organizácie.

2. Pri upovedomení členov organizácie o registrácii druhej ratifikácie generálny riaditeľ upozorní členov organizácie na dátum, od ktorého dohovor nadobudne platnosť.

#### Článok 21

Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi generálnemu tajomníkovi Organizácie Spojených národov na registráciu v súlade s článkom 102 Charty Organizácie Spojených národov úplné podrobnosti o všetkých ratifikáciách a aktoch vypovedania, ktoré zaregistroval podľa ustanovení predchádzajúcich článkov.

#### Článok 22

Vždy, keď to Správna rada Medzinárodného úradu práce považuje za nevyhnutné, predloží generálnej konferencii správu o pôsobení tohto dohovoru a preskúma vhodnosť zaradenia otázky jeho čiastočného alebo úplného revidovania do programu konferencie.

#### Článok 23

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor úplne alebo sčasti, potom, ak nový dohovor neustanoví inak,  
a) ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom má ipso iure<sup>5)</sup> za následok bezprostredné vypovedanie tohto dohovoru bez ohľadu na ustanovenia článku 19, ak a keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť,  
b) odo dňa, keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť, tento dohovor prestane byť prístupný na ratifikáciu zo strany členov.

2. Tento dohovor ostane v každom prípade v platnosti v jeho terajšej forme a v terajšom obsahu pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

#### Článok 24

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.

Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu osemdesiateho piateho zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve, a bolo vyhlásené za skončené 19. júna 1997.

NA DÔKAZ TOHO sme pripojili svoje podpisy dvadsiateho júna 1997:

prezidentka konferencie  
**OLGA KELTOŠOVÁ**

generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce  
**MICHEL HANSENNE**



Text dohovoru, ako je tu uvedený, je presnou kópiou pôvodného textu, ktorý podpísali prezidentka Medzinárodnej konferencie práce a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

**FRANCIS MAUPAIN** v. r.  
právny poradca Medzinárodného úradu práce

- 
- 1) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa popri názve "Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce" používa aj skrátený názov "Medzinárodná konferencia práce".
  - 2) Výraz "pracovník" - "pracovníci" v kontexte tohto dohovoru podľa článku 1 odseku 2 zahŕňa uchádzačov o zamestnanie.
  - 3) Členský štát Medzinárodnej organizácie práce.
  - 4) XIII. časť (čl. 387 až 427) Mierovej zmluvy medzi spojenými a združenými mocnosťami a Nemeckom a protokol (podpísané vo Versailles 28. júna 1919) - č. 217/1921 Sb. z. a n. v znení neskorších úprav.
  - 5) Z moci dohovoru - ako vyplýva zo samotného dohovoru.