

CS

CS

CS



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 8.11.2007
KOM(2007) 686 v konečném znění

-

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ A EVROPSKÉMU PARLAMENTU,
jímž se předává evropská rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ A EVROPSKÉMU PARLAMENTU,

jímž se předává evropská rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci

Cílem tohoto sdělení je informovat Evropský parlament a Radu Evropské unie o evropské rámcové dohodě proti obtěžování a násilí v práci podepsané dne 26. dubna 2007 organizacemi EKOS, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP. Je to třetí samostatná dohoda, která má být po konzultaci s Evropskou komisí podle článku 138 Smlouvy o ES projednána evropskými mezioborovými sociálními partnery.

Dne 23. prosince 2004 se Komise rozhodla spustit první fázi konzultací sociálních partnerů o násilí na pracovišti a jeho důsledcích na zdraví a bezpečnost při práci¹ v souvislosti s vlastní agendou Komise v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stanovené ve strategii Společenství o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na roky 2002–2006.

Evropští mezioboroví sociální partneři následně informovali Komisi o tom, že na toto téma zorganizují seminář, aby prozkoumali možnosti projednání samostatné dohody v souladu s jejich pracovním programem sociálního dialogu pro roky 2003–2005. Po tomto semináři organizace připravily své mandáty k jednání a dne 6. února 2006 oficiálně otevřely jednání. Jednání o rámcové dohodě trvalo přes deset měsíců a byla úspěšně uzavřena 15. prosince 2006. Po schválení vnitřními rozhodovacími orgány čtyř organizací sociálních partnerů, které se jednání účastnily, byla dohoda oficiálně podepsána 27. dubna 2007 za účasti Vladimíra Špidly, komisaře zodpovědného za zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, a předložena tisku.

Tato dohoda má za cíl předcházet a tam, kde je to nezbytné, řešit problémy zastrašování, sexuálního obtěžování a fyzického násilí na pracovišti. Odsuzuje všechny formy obtěžování a násilí a potvrzuje povinnost zaměstnavatele chránit před nimi pracovníky. Společnosti v Evropě jsou žádány, aby přijaly politiku nulové tolerance k takovému chování a specifikovaly postupy pro řešení případů obtěžování a násilí tam, kde se objeví. Tyto postupy mohou zahrnovat neformální fázi za přítomnosti osoby, která má důvěru vedení i pracovníků. Stížnosti by měly být bezodkladně prošetřeny a řešeny. Je třeba dodržovat zásady důstojnosti, důvěrnosti, nestrannosti a spravedlivého zacházení. Vůči pachateli budou přijata příslušná opatření, včetně postupů od disciplinárního řízení až po propuštění, a oběti bude případně poskytnuta pomoc s opětovným začleněním.

Samostatná dohoda má být zavedena členy podepsaných stran, tj. organizacemi sociálních partnerů jednotlivých členských států a to v souladu s postupy a praxí specifickou pro sociální partnery a členské státy, podle první alternativy v čl. 139 odst. 2 Smlouvy o ES. Dohoda má být provedena do tří let od podpisu. Během čtvrtého roku připraví výbor pro sociální dialog zprávu o provedení dohody.

Komise respektuje zásadu autonomie sociálních partnerů a hraje zvláštní roli ve specifickém případě samostatných dohod provedených v souladu s první alternativou čl. 139 odst. 2, pokud tato dohoda byla výsledkem konzultací podle článku 138². Komise se obzvláště zavázala ke zveřejnění samostatných dohod a k informování Evropského parlamentu a Rady

¹ C/2004/5220.

² Viz KOM(2004) 557 ze dne 12.8.2004.

po provedení hodnocení textu *ex-ante*. Toto hodnocení *ex-ante* zahrnuje jak reprezentativnost smluvních stran, tak obsah dohody.

Reprezentativnost: Komise zastává názor, že jak už bylo posouzeno v předchozích studiích, smluvní strany kolektivně dostatečně reprezentují³ sociální partnery, aby mohly podepsat mezioborovou dohodu na evropské úrovni. V minulosti už při několika příležitostech prokázaly schopnost uzavřít evropské rámcové dohody. Všechny smluvní strany mají mandát k reprezentování svých členů ve vyjednávání v rámci sociálního dialogu a ke schválení dohody v souladu se svými interními rozhodovacími postupy.

Obsah: Jednotlivá ustanovení rámcové dohody proti obtěžování a násilí v práci jsou v souladu s právem Společenství a jejich cíle jsou v souladu s cíli evropské politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dohoda zaujímá spíše akčně zaměřený než právní postoj k řešení obtěžování a násilí na úrovni podniků. Komise považuje tuto dohodu za užitečný přínos sociálních partnerů pro ochranu nejen zdraví a bezpečnosti, ale také důstojnosti pracovníků, a pro podporu moderních forem organizace práce. Dohoda jako taková přidává podle zásad daných v konzultačním dokumentu Komise hodnotu příslušné legislativě EU a národním legislativám.

S ohledem na toto hodnocení *ex-ante* se Komise rozhodla o této rámcové dohodě proti obtěžování a násilí v práci informovat Evropský parlament a Radu. Komise rovněž vyzývá evropské instituce, aby dohodu svými prostředky podpořily, a to jak přiměřenou publicitou, tak podporou jejího provádění na vnitrostátní úrovni.

Během procesu provádění poskytne Komise sociálním partnerům jakoukoli nezbytnou podporu. Po vypršení období provádění Komise provede své vlastní sledování, aby posoudila rozsah přínosu dohody pro dosažení cílů Společenství, přičemž však upřednostní sledování uskutečněné samotnými sociálními partnery.

³ Hodnocení reprezentativnosti evropských sociálních partnerů je založeno na třech kritériích, která jsou formulována v dokumentu KOM(93) 600. Aby mohly být organizace sociálních partnerů považovány za reprezentativní, musí:

- být mezioborové nebo být organizovány na evropské úrovni;
- se skládat z organizací, které jsou samy nedílnou a uznávanou částí struktury sociálních partnerů členského státu, mají oprávnění sjednávat dohody a jsou, pokud možno, reprezentativní ve všech členských státech;
- mít příslušné systémy, které zabezpečí jejich efektivní účast na konzultacích.

PŘÍLOHA

RÁMCOVÁ DOHODA PROTI OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ V PRÁCI

26. duben 2007

(Pouze anglické znění je závazné. Tento překlad nebyl kontrolován a schválen sociálními partnery.)

1. Úvod

Vzájemné uznání důstojnosti jiných na všech úrovních na pracovišti je jednou z klíčových charakteristik úspěšné organizace. Proto je obtěžování a násilí nepřijatelné. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) je ve všech formách odsuzují. Řešení tohoto problému, který má vážné sociální a hospodářské důsledky, považují za společný zájem zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Právní řád EU⁴ a jednotlivých členských států definuje povinnost zaměstnavatelů chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím v práci.

Na pracovišti se mohou vyskytnout různé formy obtěžování a násilí.

Jedná se o

- fyzické, psychologické nebo sexuální formy,
- jednorázové incidenty nebo modely chování systematičtějšího rázu,
- incidenty mezi kolegy, nadřízenými a podřízenými nebo třetími stranami jako jsou klienti, zákazníci, pacienti, žáci atd.
- méně závažné případy nezdvořilosti stejně jako závažnější případy včetně trestných činů, které vyžadují zásah veřejných orgánů.

Evropští sociální partneři si uvědomují, že obtěžování a násilí mohou potenciálně zasáhnout kterékoli pracoviště a kteréhokoli pracovníka bez ohledu na velikost společnosti, oblast činnosti nebo formu pracovní smlouvy nebo vztahu. Určité skupiny a odvětví však mohou podléhat většímu riziku. Ne všechna pracoviště a všichni pracovníci jsou v praxi zasaženi.

Tato dohoda upravuje ty formy obtěžování a násilí, které spadají do kompetence sociálních partnerů a odpovídají popisu v níže uvedené části 3.

⁴ Zahrnuje mimo jiné následující směrnice:

- Směrnici 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnici 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnici 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.
- Směrnici 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

2. CÍL

Cílem této dohody je:

- prohloubit vědomí a chápání zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců problematiky obtěžování a násilí v práci.
- poskytnout zaměstnavatelům, pracovníkům a jejich zástupcům na všech úrovních akčně zaměřený rámec, který napomůže při identifikaci, předcházení a zvládnutí problémů obtěžování a násilí v práci.

3. POPIS

Obtěžování a násilí mají původ v nepřijatelném chování jednoho nebo více jednotlivců a mohou mít mnoho různých forem, z nichž některé jsou snadněji identifikovatelné než jiné. Pracovní prostředí může ovlivnit vystavení osob obtěžování a násilí.

K obtěžování dochází, když je jeden nebo více pracovníků nebo vedoucích pracovníků opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno a/nebo jsou ponižováni za okolností, které se vztahují k práci.

K násilí dochází, když je jeden nebo více pracovníků nebo vedoucích pracovníků napadeno za okolností, které se vztahují k práci.

Obtěžování a násilí může být prováděno jedním nebo více vedoucími pracovníky nebo pracovníky a má za účel nebo za následek narušení důstojnosti vedoucího pracovníka nebo pracovníka, ohrožení jeho zdraví a/nebo vytvoření nepřátelského pracovní prostředí.

4. PŘEDCHÁZENÍ, IDENTIFIKACE A ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ

Zvýšení povědomí a vhodné školení vedoucích pracovníků a pracovníků může snížit pravděpodobnost obtěžování a násilí v práci.

Podniky musí vydat jasné prohlášení, z něhož bude vyplývat, že obtěžování a násilí nebude tolerováno. Toto prohlášení stanoví postupy, podle kterých se bude jednat, jestliže k takovým případům dojde. Tyto postupy mohou zahrnovat neformální fázi, ve které je osoba, která má důvěru vedení i pracovníků připravena poskytnout radu a pomoc. Pro řešení obtěžování a násilí mohou být vhodné již existující postupy.

Vhodný postup splňovat tyto podmínky, ale nebude se omezovat pouze na ně:

- Je v zájmu všech stran postupovat s nezbytnou ohleduplností, aby byla zachována důstojnost a soukromí všech.
- Žádné informace by neměly být poskytnuty stranám, které nejsou do případu zapojeny.
- Stížnosti by měly být prošetřeny a vyřízeny bez prodlení.

- Všem zúčastněným stranám by se mělo dostat objektivního slyšení a spravedlivého zacházení.
- Stížnosti by měly být podloženy podrobnými informacemi.
- Falešná nařčení by neměla být tolerována a mohou vyústit v disciplinární řízení.
- Externí podpora může být nápomocná.

Jestliže se zjistí, že došlo k obtěžování a násilí, budou ve vztahu k pachateli (pachatelům) přijata příslušná opatření. Ta mohou zahrnovat disciplinární řízení včetně propuštění.

Oběť (oběti) obdrží podporu a, jestliže je to nezbytné, i pomoc při opětovném začlenění.

Zaměstnavatelé po konzultaci s pracovníky a/nebo jejich zástupci ustanoví, posoudí a budou sledovat tyto postupy, aby se ujistili, že jsou efektivní jak při předcházení problémům, tak při jejich včasném řešení.

Jestli je to vhodné, mohou být ustanovení této kapitoly použita při řešení případů vnějšího násilí.

5. PROVÁDĚNÍ A NÁVAZNÉ KROKY

V souvislosti s článkem 139 Smlouvy tato samostatná evropská rámcová dohoda zavazuje členy BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) k jejímu provedení v souladu s postupy a praxí specifickou pro sociální partnery v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru.

Smluvní strany také vyzývají členské organizace kandidátských zemí k účasti na provádění této dohody.

Provedení této dohody bude uskutečněno do tří let ode dne jejího podpisu.

Členské organizace budou o provádění této dohody podávat zprávy výboru pro sociální dialog. Během prvních tří let ode dne podpisu dohody výbor pro sociální dialog připraví a schválí roční tabulku shrnující průběh provádění dohody. Úplnou zprávu o uskutečněných krocích provádění připraví výbor pro sociální dialog a v průběhu čtvrtého roku ji schválí evropští sociální partneři.

Smluvní strany zhodnotí a posoudí dohodu kdykoliv po uplynutí období pěti let od podpisu dohody, pokud o to jedna z nich požádá.

Pokud vyvstanou otázky k obsahu dohody, obrátí se zúčastněné členské organizace společně nebo jednotlivě na smluvní strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při provádění této dohody se členové smluvních stran vyhnou nadměrnému zatížení malých a středních podniků.

Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.

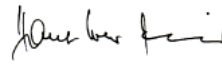
Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na příslušné úrovni včetně evropské dohody upravující a/nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který přihlíží ke zvláštním potřebám dotýčných sociálních partnerů.



John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businessseurope.eu



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu