

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 8.11.2007
KOM(2007) 686 v konečnom znení

-

OZNÁMENIE KOMISIE RADE A EURÓPSKEMU PARLAMENTU

o Európskej rámcovej dohode o obťažovaní a násilí na pracovisku

OZNÁMENIE KOMISIE RADE A EURÓPSKEMU PARLAMENTU

o Európskej rámcovej dohode o obťažovaní a násilí na pracovisku

Cieľom tohto oznámenia je informovať Európsky parlament a Radu Európskej únie o Európskej rámcovej dohode o obťažovaní a násilí na pracovisku, ktorú 26. apríla 2007 podpísali ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP. Ide o tretiu autonómnu dohodu, ktorú majú dojednať európski sociálni partneri z rôznych odvetví priemyslu v nadväznosti na konzultáciu Európskej komisie podľa článku 138 Zmluvy o ES.

Dňa 23. decembra 2004 sa Komisia rozhodla začať prvú fázu konzultácií so sociálnymi partnermi o násilí na pracovisku a jeho vplyve na zdravie a bezpečnosť pri práci v kontexte vlastnej agendy Komisie v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci¹, ktorá bola stanovená v stratégii Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na roky 2002 – 2006.

Európski sociálni partneri z rôznych odvetví priemyslu následne informovali Komisiu, že k tejto otázke usporiadajú seminár s cieľom preskúmať možnosť dojednania autonómnej dohody v súlade s pracovným programom o sociálnom dialógu na obdobie 2003 – 2005. Po tomto seminári uvedené organizácie pripravili svoje rokovacie mandáty a 6. februára 2006 oficiálne začali rokovania. Rokovania o rámcovej dohode trvali viac ako desať mesiacov a boli úspešne uzatvorené 15. decembra 2006. Po schválení vnútornými rozhodovacími orgánmi štyroch organizácií sociálnych partnerov, ktorí sa zúčastnili rokovaní, bola dohoda dňa 27. apríla 2007 oficiálne podpísaná za prítomnosti komisára Vladimíra Špidlu zodpovedného za zamestnanosť, sociálne veci a rovnaké príležitosti a predložená zástupcom tlače.

Cieľom dohody je predchádzať a podľa potreby zvládať problémy šikanovania, sexuálneho obťažovania a fyzického násillia na pracovisku. Odsudzujú sa v nej všetky formy obťažovania a násillia a potvrdzuje sa povinnosť zamestnávateľa chrániť pred nimi pracovníkov. Od spoločností v Európe sa vyžaduje, aby v súvislosti s takýmto správaním uplatňovali politiku nulovej tolerancie a presne určili postupy riešenia prípadov obťažovania a násillia, keď k nim dôjde. Súčasťou týchto postupov môže byť neformálna fáza, v ktorej je zapojená osoba s dôverou manažmentu a pracovnej sily. Prešetrovanie a riešenie sťažností by malo byť rýchle. Musia sa rešpektovať zásady dôstojnosti, dôvernosti, nestrannosti a spravodlivého zaobchádzania. Voči páchatelovi sa prijímú náležité opatrenia vrátane disciplinárneho konania až po skončenie pracovného pomeru a obeť sa poskytne podpora spolu s opätovnou integráciou, ak je to potrebné.

Autonómnu dohodu implementujú členovia zmluvných strany, t. j. národné organizácie sociálnych partnerov v súlade s postupmi a praktikami špecifickými pre riadenie politiky práce v ich členských štátoch, ako je ustanovené v prvej alternatíve v článku 139 ods. 2 Zmluvy o ES. Implementuje sa do troch rokov od podpísania. V priebehu štvrtého roka vypracuje Výbor pre sociálny dialóg správu o implementácii dohody.

Komisia rešpektuje zásadu autonómie sociálnych partnerov, zohráva však osobitnú úlohu v konkrétnom prípade autonómnych dohôd implementovaných v súlade s prvou alternatívou

¹ K/2004/5220.

v článku 139 ods. 2, ak je táto dohoda výsledkom konzultácie podľa článku 138². Komisia sa konkrétne zaviazala publikovať autonómne dohody a informovať Európsky parlament a Radu po vykonaní hodnotenia textu *ex-ante*. Toto hodnotenie *ex-ante* zohľadňuje reprezentatívnosť zmluvných strán a obsah dohody.

Reprezentatívnosť: Podľa Komisie sú zmluvné strany, ako sa preverilo v predchádzajúcich štúdiách, kolektívne dostatočne reprezentatívne³ v oblasti riadenia politiky práce na to, aby podpísali dohodu vzťahujúcu sa na celé odvetvie na európskej úrovni. V minulosti pri niekoľkých príležitostiach preukázali svoju schopnosť uzatvárať európske rámcové dohody. Všetky zmluvné strany majú mandát reprezentovať svojich členov na rokovaníach v rámci sociálneho dialógu a schválili túto dohodu v súlade so svojimi vnútornými rozhodovacími postupmi.

Obsah: Jednotlivé časti rámcovej dohody o obťažovaní a násilí na pracovisku sú v súlade s právom Spoločenstva a jej ciele sú v súlade s európskou politikou zdravia a bezpečnosti pri práci. V dohode sa pred právnym prístupom uprednostňuje prístup zameraný na opatrenia s cieľom riešiť problémy obťažovania a násilia na úrovni spoločnosti. Komisia túto dohodu považuje za užitočný príspevok sociálnych partnerov k ochrane nielen zdravia a bezpečnosti, ale aj dôstojnosti pracovníkov a k podpore moderných foriem organizácie práce. Dohoda ako taká predstavuje pridanú hodnotu k príslušným právnym predpisom EÚ a vnútroštátnym právnym predpisom v súlade s konzultačným dokumentom Komisie.

Vzhľadom na toto hodnotenie *ex-ante* sa Komisia rozhodla informovať Európsky parlament a Radu o rámcovej dohode o obťažovaní a násilí na pracovisku. Komisia zároveň vyzýva európske inštitúcie, aby túto dohodu podporovali vlastnými prostriedkami prostredníctvom adekvátnej publicity a podporou uplatňovania na vnútroštátnej úrovni.

Komisia sociálnym partnerom počas procesu implementácie poskytne akúkoľvek potrebnú podporu. Po uplynutí obdobia implementácie Komisia tiež vykoná vlastné monitorovanie s cieľom vyhodnotiť rozsah, v ktorom dohoda prispela k dosiahnutiu cieľov Spoločenstva, pričom dá prednosť monitorovaniu vykonanému samotnými sociálnymi partnermi.

² Pozri KOM(2004) 557 z 12.8.2004.

³ Hodnotenie reprezentatívnosti európskych sociálnych partnerov je založené na troch kritériách stanovených v KOM(93) 600. Aby boli považované za reprezentatívne, organizácie sociálnych partnerov musia:

- pôsobiť v rámci celého odvetvia alebo sa vzťahovať k špecifickým odvetviám alebo kategóriám a byť organizované na európskej úrovni;
- skladať sa z organizácií, ktoré samotné sú neoddeliteľnou a uznanou súčasťou štruktúr sociálnych partnerov členských štátov a môžu rokovať o dohodách a ktoré zastupujú všetky členské štáty, pokiaľ je to možné;
- mať adekvátne štruktúry na zabezpečenie efektívnej účasti na procese konzultácií.

PRÍLOHA

RÁMCOVÁ DOHODA O OBŤAŽOVANÍ A NÁSILÍ NA PRACOVISKU

26. apríla 2007

(Len znenie v anglickom jazyku je autentické. Tento preklad nebol skontrolovaný a schválený sociálnymi partnermi.)

1. Úvod

Vzájomné rešpektovanie dôstojnosti ostatných ľudí na všetkých úrovniach v rámci pracoviska je jednou z kľúčových charakteristík úspešných organizácií. Obťažovanie a násilie sú preto neprijateľné. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (a styčný výbor EUROCADRES/CEC) ich odsudzujú vo všetkých podobách. Podľa nich je v spoločnom záujme zamestnávateľov a pracovníkov riešiť tento problém, ktorý môže mať vážne spoločenské a ekonomické následky.

Právo EÚ⁴ a vnútroštátne právo definujú povinnosť zamestnávateľa chrániť pracovníkov pred obťažovaním a násilím na pracovisku.

Na pracoviskách môže dôjsť k rôznym podobám obťažovania a násilia. Môžu

- byť fyzické, psychologické a/alebo sexuálne,
- byť jednorazové alebo mať podobu systematického správania,
- sa odohrávať medzi kolegami, medzi nadriadenými a podriadenými alebo z tretích strán, ako sú klienti, zákazníci, pacienti, žiaci atď.
- mať podobu od menších prejavov neúcty až po vážnejšie činy vrátane trestných činov, ktoré vyžadujú zásah verejných orgánov.

Európski sociálni partneri uznávajú, že obťažovaním a násilím môže byť potenciálne dotknuté ktorékoľvek pracovisko a ktorýkoľvek pracovník bez ohľadu na veľkosť spoločnosti, oblasť činnosti či formu zamestnaneckej zmluvy či vzťahu. Niektoré skupiny a sektory však môžu byť rizikovejšie. Nie všetky pracoviská a v praxi sa to netýka všetkých pracovníkov.

Táto dohoda sa zaoberá tými formami obťažovania a násilia, ktoré sú v pôsobnosti sociálnych partnerov a zodpovedajú opisu v časti 3.

4

Toto okrem iného zahŕňa tieto smernice:

- Smernica rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod
- Smernica rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani
- Smernica Rady z 23 septembra 2002 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky
- Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci

2. CIEĽ

Cieľom tejto dohody je:

- zvýšiť povedomie a porozumenie zamestnávateľov, pracovníkov a ich zástupcov o obťažovaní a násilí na pracovisku,
- poskytnúť zamestnávateľom, pracovníkom a ich zástupcom na všetkých úrovniach rámec zameraný na konkrétne opatrenia s cieľom identifikovať problémy obťažovania a násilia na pracovisku, predchádzať im a zvládať ich.

3. OPIS

Obťažovanie a násilie sú spôsobené neprijateľným správaním jednotlivca alebo viacerých osôb a môžu mať veľa rozličných podôb, z ktorých niektoré môžu byť identifikovateľné ľahšie ako iné. Pracovné prostredie môže mať vplyv na vystavenie ľudí obťažovaniu a násiliu.

K obťažovaniu dochádza, keď je jeden alebo viac pracovníkov alebo manažérov opakovane a vedome zneužívaných, zavražďovaných a/alebo ponižovaných za okolností, ktoré súvisia s prácou.

K násiliu dochádza, ak je jeden alebo viac pracovníkov alebo manažérov napadnutých za okolností, ktoré súvisia s prácou.

Pôvodcom obťažovania alebo násilia môže byť jeden alebo viac manažérov alebo pracovníkov s cieľom alebo účinkom napadnutia dôstojnosti manažéra alebo pracovníka, vplyvu na jej/jeho zdravie a/alebo vytvorenia nepriateľského pracovného prostredia.

4. PREDCHÁDZANIE PROBLÉMOM OBŤAŽOVANIA A NÁSILIA, ICH IDENTIFIKOVANIE A ZVLÁDANIE

Zvyšovaním informovanosti a vhodným školením manažérov a pracovníkov sa môže znížiť pravdepodobnosť obťažovania a násilia na pracovisku.

Podniky musia dať jasné vyhlásenie, že obťažovanie a násilie nebudú tolerované. V tomto vyhlásení budú definované postupy, ktoré sa budú uplatňovať, ak sa vyskytne nejaký prípad. Postupy môžu obsahovať neformálnu fázu, pri ktorej osoba, ktorej dôveruje manažment a pracovníci, poskytuje poradenstvo a pomoc. Na riešenie obťažovania a násilia môžu byť vhodné už existujúce postupy.

Vhodný postup sa bude riadiť, nie však výlučne, týmto:

- Je v záujme všetkých strán zachovávať nevyhnutnú dôvernosť s cieľom chrániť dôstojnosť a súkromie všetkých.
- Žiadne informácie by sa nemali poskytovať stranám, ktoré na prípade nie sú zúčastnené.
- Prešetrovanie a riešenie sťažností by malo prebiehať bez zbytočného odkladu.

- Všetky zúčastnené strany by mali byť nestranné vypočuté a malo by sa s nimi spravodlivo zaobchádzať.
- Sťažnosti by mali byť podložené podrobnými informáciami.
- Krivé obvinenia by sa nemali tolerovať a ich dôsledkom by malo byť disciplinárne konanie.
- Pomoc zvonku by mohla byť užitočná.

Ak sa prijme záver, že došlo k obťažovaniu a násiliu, prijímajú sa vo vzťahu k páchatelovi/páchatelom náležité opatrenia. Môžu spočívať v disciplinárnom konaní až po a vrátane skončenia pracovného pomeru.

Obeti(am) bude poskytnutá podpora a podľa potreby pomoc pri opätovnej integrácii.

Zamestnávateľia po porade s pracovníkmi a/alebo ich zástupcami stanovujú, revidujú a monitorujú tieto postupy s cieľom zabezpečiť ich účinnosť pri predchádzaní problémom a riešení vzniknutých situácií.

Podľa potreby sa ustanovenia tejto časti môžu uplatňovať pri riešení prípadov vonkajšieho násillia.

5. IMPLEMENTÁCIA A ĎALŠÍ POSTUP

Podľa článku 139 Zmluvy zaväzuje táto autonómna európska rámcová dohoda členov BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (a styčného výboru EUROCADRES/CEC) ju implementovať v súlade s postupmi a praktikami špecifickými pre manažment politiky práce v daných členských štátoch a krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru.

Zmluvné strany zároveň vyzývajú svoje členské organizácie v kandidátskych krajinách, aby túto dohodu implementovali.

Táto dohoda bude implementovaná do troch rokov od jej podpisu.

Členské organizácie budú podávať správy o implementácii tejto dohody Výboru pre sociálny dialóg. Počas prvých troch rokov odo dňa podpísania tejto dohody Výbor pre sociálny dialóg pripraví a prijme výročnú tabuľku so zhrnutím prebiehajúcej implementácie dohody. V priebehu štvrtého roka Výbor pre sociálny dialóg pripraví a európski sociálni partneri prijímajú úplnú správu o prijatých implementačných opatreniach.

Zmluvné strany vyhodnotia a revidujú dohodu kedykoľvek po piatich rokoch odo dňa podpisu, ak o to jedna z nich požiadajú.

V prípade otázok o obsahu tejto dohody sa môžu zapojené členské organizácie spoločne alebo jednotlivo obrátiť na zmluvné strany, ktoré spoločne alebo jednotlivo odpovedajú.

Pri implementácii tejto dohody sa členovia zmluvných strán vyhnú nadbytočnej záťaži pre MSP.

Implementácia tejto dohody nie je platným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti tejto dohody.

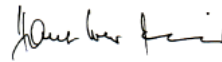
Touto dohodou nie je dotknuté právo sociálnych partnerov na príslušnej úrovni vrátane európskej uzatvárať dohody, ktoré túto dohodu upravujú a/alebo dopĺňajú spôsobom, ktorý zohľadňuje špecifické potreby dotknutých sociálnych partnerov.



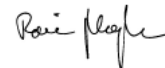
John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



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