



Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti

1. Úvod

Vzájemná úcta k důstojnosti druhých na všech úrovních na pracovišti je jednou z hlavních charakteristik úspěšných organizací. Proto je obtěžování a násilí nepřijatelné. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK¹ (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) je odsuzují ve všech jejich formách. Soudí, že společným zájmem zaměstnavatelů a zaměstnanců je vyrovnat se s tímto problémem, který může mít vážné sociální a ekonomické důsledky.

Právní předpisy EU² i národní předpisy definují povinnost zaměstnavatelů chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím na pracovišti.

Pracoviště mohou nepříznivě ovlivňovat různé formy obtěžování a násilí. Mohou:

- být tělesné, duševní a/nebo sexuální povahy,
- být jednorázového charakteru nebo může jít o soustavnější vzory chování,
- být mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými nebo ze třetí strany, například ze strany klientů, zákazníků, pacientů, žáků atd.,
- sahat od drobných případů hrubosti, až po závažnější činy včetně trestných činů, které vyžadují zásah veřejného orgánu.

Evropští sociální partneři jsou si vědomi toho, že obtěžování a násilí může negativně ovlivnit kterékoli pracoviště a kteréhokoli zaměstnance, bez ohledu na velikost firmy, obor činnosti nebo formu pracovní smlouvy či pracovního poměru. Některé skupiny a sektory však mohou být vystaveny většímu riziku. V praxi nejsou postihována všechna pracoviště a všichni

¹ BUSINESSEUROPE – Konfederace evropského podnikání
UEAPME - Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků
CEEP - Evropské centrum podniků veřejného sektoru
EOK – Evropská odborová konfederace

² Patří k nim mj. následující směrnice:

- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/2007/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postup v zaměstnání a pracovní podmínky,
- Směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření k zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci .

zaměstnanci. Tato dohoda se zabývá formami obtěžování a násilí, které spadají do pravomoci sociálních partnerů a odpovídají popisu uvedenému níže v části 3.

2. Cíl

Cílem této dohody je:

- zvýšit porozumění zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců problematice obtěžování a násilí na pracovišti a povědomí o ní,
- poskytnout zaměstnavatelům, zaměstnancům a jejich zástupcům na všech úrovních rámec činnosti zaměřených na rozpoznávání, předcházení a vypořádávání se s problémy obtěžování a násilí na pracovišti.

3. Popis

Obtěžování a násilí je způsobeno nepřijatelným chováním jedné nebo více osob a může nabývat různých forem, z nichž některé lze rozpoznat snáze než jiné. Pracovní prostředí může ovlivňovat vystavení lidí obtěžování a násilí.

K obtěžování dochází, je-li jednoho nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno a/nebo jsou ponižováni za okolností souvisejících s prací.

K násilí dochází, je-li jeden nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců napaden za okolností souvisejících s prací.

Obtěžování a násilí se může dopustit jeden nebo více vedoucích zaměstnanců nebo zaměstnanců za účelem nebo s účinkem narušení důstojnosti vedoucího zaměstnance nebo zaměstnance, negativního ovlivnění jeho/jejího zdraví a/nebo vytvoření nepřátelského pracovního prostředí.

4. Předcházení, odhalování a zvládání problémů obtěžování a násilí

Zvyšování povědomí a náležité proškolení vedoucích zaměstnanců a zaměstnanců může snížit pravděpodobnost obtěžování a násilí na pracovišti

Podniky musí jasně prohlásit, že obtěžování a násilí nebude tolerováno. Toto prohlášení přesně stanoví postupy pro řešení případů, k nimž dojde. Mezi postupy může patřit neformální fáze, kdy osoba s důvěrou vedení i zaměstnanců bude k dispozici pro poskytování rad a pomoci. Pro vypořádání se s případy obtěžování a násilí mohou být vhodné i již dříve existující postupy.

Vhodný postup bude založen na následujících bodech, aniž by se musel omezit jenom na ně:

- V zájmu všech stran je, aby postupovaly s nezbytnou diskrétností s cílem chránit důstojnost a soukromí všech zúčastněných.
- Stranám, které nejsou účastníky v daném případě, by neměly být poskytovány žádné informace.
- Stížnosti by měly být prošetřeny a řešeny bez zbytečného odkladu.
- Všechny zúčastněné strany by měly být nestranně vyslechnuty a mělo by s nimi být spravedlivě zacházeno.
- Stížnosti by měly být doloženy podrobnými informacemi.
- Nepravdivá obvinění by se neměla tolerovat a mohla by být disciplinárně potrestána.
- Pomoc z vnějšku může prospět.

Zjistí-li se, že došlo obtěžování a násilí, budou přijata náležitá opatření ohledně pachatele nebo pachatelů. Mezi ně mohou patřit opatření od disciplinárního řízení až po propuštění a včetně něj.

Obětem se dostane podpory a, pokud to bude nutné, i pomoci s reintegrací.

Zaměstnavatelé v konzultacích se zaměstnanci a/nebo jejich zástupci vytvoří, budou přezkoumávat a sledovat tyto postupy s cílem zajistit jejich účinnost při předcházení problémům i jejich zvládnutí.

Tam, kde to bude vhodné, mohou být ustanovení této kapitoly použita k řešení případů externího násilí.

5. Naplňování dohody a následný postup

V souvislosti s článkem 139 Smlouvy zavazuje tato autonomní evropská rámcová dohoda členy BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) k jejímu naplnění v souladu s postupy a praxí, které jsou charakteristické pro sociální partnery v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru.

Signatářské strany rovněž vyzývají k naplnění této dohody své členské organizace v kandidátských zemích.

Naplnění této dohody se uskuteční do tří let po datu podpisu této dohody.

Členské organizace podají zprávu o naplnění této dohody Výboru pro sociální dialog. Během prvních tří let po datu podpisu této dohody Výbor pro sociální dialog každoročně vypracuje a schválí tabulku shrnující průběžné naplňování dohody. V průběhu čtvrtého roku Výbor pro sociální dialog vypracuje a evropští sociální partneři schválí úplnou zprávu o krocích k naplnění dohody.

Signatářské strany zhodnotí a přezkoumají dohodu kdykoli po pěti letech od podpisu, pokud o to jedna z nich požádá.

Vzniknou-li otázky týkající se obsahu této dohody, zúčastněné členské organizace se mohou společně nebo jednotlivě obrátit na signatářské strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při naplňování této dohody se členové signatářských stran vyhnou zbytečnému zatížení malých a středních podniků

Naplňování této dohody nezakládá platné důvody ke snížení všeobecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti této dohody.

Tato dohoda nebrání právu sociálních partnerů uzavírat, na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody upravující a /nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který vezme v úvahu jejich konkrétní potřeby.

V Bruselu dne 26. dubna 2007

Philippe de Buck, generální tajemník BUSINESSSEUROPE

Hans-Werner Müller, generální tajemník UEAPME

Rainer Plassmann, generální tajemník CEEP

John Monks, generální tajemník ETUC