

POROZUMIENIE RAMOWE

DOTYCZĄCE NĘKANIA I PRZEMOCY W MIEJSCU PRACY

26 kwietnia 2007 r.

(wersja tłumaczenia uzgodniona przez NSZZ „S”, OPZZ, FZZ, ZRP, PKPP „Lewiatan”, KPP)

1. WPROWADZENIE

Wzajemne poszanowanie godności osobistej na wszystkich szczeblach w obrębie miejsca pracy jest jedną z podstawowych cech organizacji odnoszących sukcesy. Dlatego, nękanie i przemoc są nie do przyjęcia. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) potępiają wszelkie ich przejawy. Uważają, że zajęcie się tym problemem jest wspólną troską pracodawców i pracowników, gdyż może on mieć poważne konsekwencje społeczne i gospodarcze.

Prawo UE¹ i prawo krajowe określają obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony pracowników przed nękaniami i przemocą w miejscu pracy.

Różne formy nękania i przemocy mogą wystąpić w miejscach pracy. Może to być:

- forma fizyczna, psychiczna, i/lub o charakterze seksualnym,
- jednorazowy przypadek lub systematyczne zachowanie,
- zjawisko występujące między współpracownikami, między przełożonymi a podwładnymi lub ze strony osób trzecich – klientów, pacjentów, uczniów itp.
- zachowanie obejmujące drobne przypadki braku szacunku aż do bardziej poważnych czynów, w tym przestępstw wymagających interwencji władz publicznych.

Europejscy partnerzy społeczni uznają, że nękanie i przemoc mogą przydarzyć się potencjalnie w każdym miejscu pracy i każdemu pracownikowi, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, obszaru działalności lub formy umowy o zatrudnienie czy stosunku pracy. Jednakże niektóre grupy i sektory mogą być bardziej narażone. W praktyce nie wszystkie miejsca pracy i nie wszyscy pracownicy są dotknięci tym problemem.

Porozumienie to dotyczy tych form nękania i przemocy, które leżą w kompetencjach partnerów społecznych i odpowiadają opisowi w punkcie 3.

¹

Obejmuje to m. in. następujące dyrektywy:

- dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne
- dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy
- dyrektywa 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy
- dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy

2. CEL

Celem niniejszego porozumienia jest:

- zwiększenie świadomości i zrozumienia problemu nękania i przemocy w miejscu pracy wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli,
- wyposażenie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na wszystkich szczeblach w ramy działań (ang. *action-oriented framework*), aby identyfikować, zapobiegać i rozwiązywać problemy nękania i przemocy w pracy.

3. OPIS

Nękanie i przemoc spowodowane są nieakceptowalnym zachowaniem jednej lub więcej osób i mogą przyjmować różne formy, z których niektóre mogą być łatwiejsze do zidentyfikowania niż inne. Środowisko pracy może mieć wpływ na narażenie osób na nękanie i przemoc.

Do nękania dochodzi, kiedy jeden lub więcej pracowników bądź przełożonych jest systematycznie i umyślnie znieważanych, zastraszanych i/lub poniżanych w okolicznościach związanych z pracą.

Przemoc występuje wtedy, gdy wobec jednego lub więcej pracowników bądź przełożonych dochodzi do naruszenia nietykalności cielesnej i/lub godności osobistej w okolicznościach związanych z pracą.

Sprawcą nękania i przemocy może być jeden lub więcej pracowników bądź przełożonych, a celem lub skutkiem takiego działania jest naruszenie godności pracownika lub przełożonego, wpływ na jego zdrowie i/lub stworzenie wrogiej atmosfery w pracy.

4. ZAPOBIEGANIE, IDENTYFIKACJA I ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW NĘKANIA I PRZEMOCY

Podnoszenie świadomości i odpowiednie szkolenia przełożonych i pracowników mogą zmniejszyć prawdopodobieństwo wystąpienia nękania i przemocy w pracy.

Przedsiębiorstwa powinny sformułować jednoznaczne oświadczenie podkreślające, że nękanie i przemoc nie będą tolerowane. W oświadczeniu tym określone będą procedury, według których należy postępować w razie wystąpienia takich przypadków. Procedury mogą obejmować etap nieformalny, w ramach którego dostępna będzie pomoc i doradztwo ze strony osoby obdarzonej zaufaniem przez pracodawcę i pracowników. Procedury istniejące wcześniej mogą być właściwe w sytuacjach związanych z nękaniami i przemocą.

Właściwa procedura będzie oparta na następujących elementach, ale nie będzie się do nich ograniczać:

- W interesie wszystkich stron leży postępowanie z należytą dyskrecją, aby chronić godność i prywatność wszystkich zainteresowanych.
- Żadna informacja nie powinna zostać ujawniona stronom, które nie są zaangażowane w dany przypadek.
- Skargi powinny być badane i rozpatrywane bez zbędnej zwłoki.

- Wszystkie zaangażowane strony powinny zostać wysłuchane w sposób bezstronny i traktowane sprawiedliwie.
- Skargi powinny być uzasadnione szczegółowymi informacjami.
- Fałszywych oskarżeń nie należy tolerować, mogą one skutkować sankcjami.
- Wsparcie zewnętrzne może być pomocne.

Jeśli zostanie stwierdzone, że nękanie i przemoc miały miejsce, zostaną podjęte odpowiednie działania wobec sprawcy lub sprawców czynu. Mogą one obejmować sankcje, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

Ofiara lub ofiary otrzymają wsparcie i w razie konieczności, pomoc w reintegracji.

Pracodawcy w ramach konsultacji z pracownikami i/lub ich przedstawicielami, określą takie procedury, dokonają ich przeglądu i będą je monitorować, aby zagwarantować ich skuteczność zarówno w zapobieganiu problemom, jak i w ich rozwiązywaniu, jeśli takie się pojawiają.

W stosownych sytuacjach zapisy tego punktu mogą mieć zastosowanie w odniesieniu do przypadków przemocy z zewnątrz.

5. WDRAŻANIE I DALSZE DZIAŁANIA

W świetle art. 139 Traktatu niniejsze europejskie ramowe porozumienie autonomiczne zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do jego wdrożenia zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi w państwach członkowskich i w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Strony-sygnatariusze zachęcają również swoje organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wdrożenia tego porozumienia.

Wdrożenie tego porozumienia nastąpi w ciągu trzech lat od dnia jego podpisania.

Organizacje członkowskie złożą sprawozdanie z wdrożenia tego porozumienia Komitetowi ds. Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych trzech lat od dnia podpisania porozumienia Komitet ds. Dialogu Społecznego co roku opracuje i przyjmie sprawozdanie w formie tabeli podsumowującej trwający proces wdrażania. Ostateczne sprawozdanie z działań podjętych w celu wdrożenia porozumienia zostanie przygotowane przez Komitet ds. Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w ciągu czwartego roku.

Strony-sygnatariusze ocenią i dokonają przeglądu porozumienia w dowolnym momencie po upływie pięciu lat od dnia jego podpisania, na wniosek którejkolwiek ze stron.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane organizacje członkowskie mogą razem lub osobno zwrócić się do stron-sygnatariuszy, które udzielą wspólnej lub indywidualnej odpowiedzi.

Podczas wdrażania tego porozumienia członkowie stron-sygnatariuszy będą unikać nakładania niepotrzebnych obciążeń na małe i średnie przedsiębiorstwa.

Wdrożenie niniejszego porozumienia nie stanowi podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w obszarze objętym zakresem niniejszego porozumienia.

Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających niniejsze porozumienie w taki sposób, aby wziąć pod uwagę szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

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



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

Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



The Confederation of European
Business
Avenue Cautenberg 165
1000 Brussels
www.business-europe.eu

Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



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

Rainer Plasmann
Secretary General
of CEEP



EUROPEAN CONFEDERATION OF ENTREPRENEURS WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF SELF-EMPLOYED
CONFIDENTIAL INDUSTRIAL BUSINESS
Rue de la Closerie, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu