

# 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 UE<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup>

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.

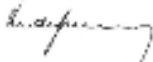
Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających niniejsze porozumienie w taki sposób, aby wziąć pod uwagę szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.



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



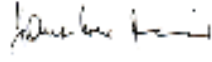
EUROPEAN TRADE UNION  
CONFEDERATION  
Rue du Roi Albert II, 5  
1210 Brussels  
www.etuc.org



**Philippe de Buck**  
Secretary General  
of BUSINESSEUROPE



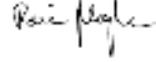
The Confederation of European  
Business  
Avenue Catherine 165  
1000 Brussels  
www.business-europe.eu



**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



FEDERATION OF EUROPEAN CRAFT  
SMALL AND MEDIUM SIZED  
ENTERPRISES  
Rue de la Closerie, 15  
1210 Brussels  
www.ceep.eu