



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 8.11.2007  
KOM(2007) 686 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO**

**powiadający o Europejskim porozumieniu ramowym dotyczącym nękania i przemocy w miejscu pracy**

## **KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO**

### **powiadamiający o Europejskim porozumieniu ramowym dotyczącym nękania i przemocy w miejscu pracy**

Celem niniejszego komunikatu jest poinformowanie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej o Europejskim porozumieniu ramowym dotyczącym nękania i przemocy w miejscu pracy, podpisanym przez ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych), BUSINESSEUROPE (Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców), UEAPME (Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw) i CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych) dnia 26 kwietnia 2007 r. Jest to trzecie autonomiczne porozumienie negocjowane przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych, będące wynikiem konsultacji przeprowadzonych przez Komisję Europejską na mocy art. 138 Traktatu WE.

W dniu 23 grudnia 2004 r. Komisja zdecydowała się rozpocząć pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi, dotyczących przemocy w miejscu pracy i jej wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w pracy<sup>1</sup>, w kontekście programu Komisji w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w wymiarze zawodowym, określonego w strategii Wspólnoty w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy na lata 2002-2006.

Europejscy międzybranżowi partnerzy społeczni poinformowali następnie Komisję o zamiarze zorganizowania seminarium na ten temat, aby zbadać możliwości negocjacji autonomicznego porozumienia zgodnie z ich programem pracy w zakresie dialogu społecznego na lata 2003-2005. W następstwie tego seminarium organizacje przygotowały swoje mandaty negocjacyjne i otworzyły oficjalnie negocjacje w sprawie porozumienia ramowego dnia 6 lutego 2006 r. Trwały one ponad 10 miesięcy i zakończyły się z powodzeniem dnia 15 grudnia 2006 r. Po zatwierdzeniu przez wewnętrzne organy decyzyjne czterech organizacji partnerów społecznych zaangażowanych w negocjacje, porozumienie zostało oficjalnie podpisane dnia 27 kwietnia 2007 r. w obecności Vladimira Špidli, komisarza odpowiedzialnego za zatrudnienie, sprawy społeczne i równość szans oraz przedstawione mediom.

Porozumienie ma na celu zapobieganie i, tam gdzie to konieczne, rozwiązywanie takich problemów jak zastraszanie, napastowanie seksualne i przemoc fizyczna w miejscu pracy. Potępia ono wszelkie formy nękania i przemocy i potwierdza obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony pracowników przed nimi. Od przedsiębiorstw w Europie wymaga się przyjęcia polityki zerowej tolerancji wobec takich zachowań i określenia procedur postępowania w przypadkach nękania i przemocy, jeśli takie wystąpią. Procedury te mogą obejmować nieformalny etap prowadzony przez osobę, do której mają zaufanie pracodawcy i pracownicy. Skargi powinny być szybko badane i rozpatrywane. Należy przestrzegać zasad godności, poufności, bezstronności i sprawiedliwego traktowania. Zostaną podjęte odpowiednie środki przeciwko sprawcy czynu, łącznie z działaniami dyscyplinarnymi - w tym ze zwolnieniem z pracy, a ofiara czynu otrzyma, w razie konieczności, wsparcie oraz pomoc w reintegracji.

---

<sup>1</sup> C/2004/5220

Autonomiczne porozumienie powinno być wdrożone przez członków stron-sygnatariuszy, m. in. przez organizacje krajowych partnerów społecznych, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych oraz państw członkowskich oraz zgodnie z pierwszym członem alternatywy w art. 139 ust. 2 Traktatu WE. Ma ono zostać wdrożone w ciągu trzech lat od jego podpisania. W czwartym roku komitet ds. dialogu społecznego przygotowuje sprawozdanie z realizacji porozumienia.

Komisja, szanując zasadę niezależności partnerów społecznych, ma do odegrania szczególną rolę w specyficznym przypadku porozumień autonomicznych realizowanych zgodnie z pierwszym członem alternatywy w art. 139 ust. 2, jeśli porozumienie jest wynikiem konsultacji na mocy art. 138<sup>2</sup>. Komisja zobowiązała się w szczególności do opublikowania autonomicznych porozumień oraz do poinformowania Parlamentu Europejskiego i Rady, po uprzednim przeprowadzeniu oceny *ex-ante* tekstu. Ocena ta obejmuje zarówno reprezentatywność stron-sygnatariuszy, jak i treść porozumienia.

**Reprezentatywność:** Komisja uważa, tak jak w przypadku poprzednich badań, że strony-sygnatariusze wspólnie wystarczająco reprezentują<sup>3</sup> partnerów społecznych, aby podpisać porozumienie międzybranżowe na szczeblu europejskim. Przy wielu okazjach w przeszłości wykazali oni zdolność do zawierania europejskich porozumień ramowych. Wszystkie strony-sygnatariusze mają mandat, aby reprezentować swoich członków w negocjacjach dialogu społecznego i zatwierdziły porozumienie zgodnie ze swoimi wewnętrznymi procedurami decyzyjnymi.

**Treść:** Poszczególne klauzule porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy są zgodne z prawem Wspólnoty, a ich cele zgodne z celami polityki europejskiej w obszarach zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Porozumienie obiera podejście skierowane raczej na działania niż na rozwiązania prawne, aby zająć się problemami nękania i przemocy na szczeblu przedsiębiorstwa. Komisja uważa, że porozumienie to jest użytecznym wkładem partnerów społecznych w ochronę nie tylko zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ale również ich godności, oraz propaguje nowoczesną organizację pracy. W ten sposób porozumienie stanowi wartość dodaną dla odpowiedniego prawodawstwa UE i krajowego, zgodnie z wytycznymi ustanowionymi w dokumencie konsultacyjnym Komisji.

W świetle oceny *ex-ante* Komisja postanowiła poinformować Parlament Europejski i Radę o porozumieniu ramowym dotyczącym nękania i przemocy w miejscu pracy. Ponadto Komisja zachęca instytucje europejskie do propagowania porozumienia ich własnymi drogami, zapewniając mu odpowiednie nagłośnienie oraz wspierając jego realizację na szczeblu krajowym.

---

<sup>2</sup> Patrz: COM (2004) 557 z 12.8.2004.

<sup>3</sup> Ocena reprezentatywności europejskich partnerów społecznych opiera się na trzech kryteriach sformułowanych w COM(93)600. Aby organizacje partnerów społecznych były uważane za reprezentatywne, muszą spełniać następujące kryteria:

- są międzybranżowe lub odnoszą się do poszczególnych sektorów lub kategorii i są zorganizowane na szczeblu europejskim;
- składają się z organizacji, które same są integralną i uznaną częścią struktur partnerów społecznych państw członkowskich oraz posiadają zdolność do negocjowania układów i reprezentują kilka państw członkowskich w jak największych możliwych obszarach;
- mają właściwe struktury, aby zapewnić ich skuteczne uczestnictwo w procesie konsultacji.

Komisja dostarczy koniecznego wsparcia partnerom społecznym podczas procesu wdrażania porozumienia. Ponadto po zakończeniu okresu wdrażania Komisja przeprowadzi, udzielając pierwszeństwa działaniom monitorującym podjętym przez samych partnerów społecznych, własne działania monitorujące w celu oceny stopnia przyczynienia się porozumienia do osiągnięcia celów Wspólnoty.

## ZAŁĄCZNIK

### **POROZUMIENIE RAMOWE DOTYCZĄCE NĘKANIA I PRZEMOCY W MIEJSCU PRACY**

**26 kwietnia 2007 r.**

*(Jedynie wersja w języku angielskim jest autentyczna. Niniejsze tłumaczenie nie zostało sprawdzone ani zatwierdzone przez partnerów społecznych.)*

#### **1. WPROWADZENIE**

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

Prawo UE<sup>4</sup> i prawo krajowe określa obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony pracowników przed nękaniami i przemocą w miejscu pracy.

Nękanie i przemoc w miejscu pracy może przybierać różne formy. Może to być:

- przemoc fizyczna, psychiczna, i/lub napastowanie seksualne,
- jednorazowy przypadek lub systematyczne zachowanie,
- przemoc między kolegami, między przełożonymi a podwładnymi lub ze strony osób trzecich – klientów, pacjentów, uczniów itd.
- zachowanie obejmujące drobne przypadki braku szacunku aż do bardziej poważnych czynów, w tym przestępstwa, co wymaga 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

---

<sup>4</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

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 sekcji 3.

## **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 działania umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów nękania i przemocy w pracy.

## **3. OPIS**

Nękanie i przemoc spowodowane są nieakceptowalnym zachowaniem osoby lub grupy, objawiającym się na wiele sposobów, z których niektóre mogą być łatwiejsze do zidentyfikowania niż inne. Środowisko pracy może wpłynąć na podatność osób na nękanie i przemoc.

Do nękania dochodzi, kiedy pracownik/pracownicy lub przełożony/przełożeni są systematycznie i umyślnie wykorzystywani, zastraszani i/lub poniżani w okolicznościach związanych z pracą.

Przemoc występuje wtedy, gdy pracownik/pracownicy lub przełożony/przełożeni są ofiarami przemocy w okolicznościach związanych z pracą.

Sprawcą nękania i przemocy może być przełożony lub pracownik, indywidualnie lub w grupie, a celem lub skutkiem takiego działania jest naruszenie godności danej osoby, wpływ na jej 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 zredagować jasno sformułowane oświadczenie, w którym podkreśla się, że nękanie i przemoc nie będą tolerowane. W oświadczeniu tym określone będą również procedury, według których należy postępować w razie wystąpienia takich przypadków. Procedury mogą zawierać nieformalny etap, w czasie którego osoba obdarzona zaufaniem przez kierownictwo i pracowników będzie w stanie udzielić rady i pomocy. Wstępne procedury mogą być odpowiednie w rozwiązywaniu przypadków nękania i przemocy.

Odpowiednia 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.
- Nie należy tolerować fałszywych oskarżeń, gdyż może to doprowadzić do podjęcia kroków dyscyplinarnych.
- Pomoc z zewnątrz może okazać się użyteczna.

Jeśli zostanie ustalone, że doszło do przejawów nękania i przemocy, zostaną podjęte odpowiednie środki wobec sprawcy lub sprawców czynu. Obejmują one również działania dyscyplinarne, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

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

Pracodawcy, w porozumieniu 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 rozwiązywaniu już powstałych sytuacji.

Tak, gdzie to konieczne, można zastosować przepisy tego rozdziału do rozwiązywania przypadków przemocy ze strony osób zewnętrznych.

## **5. WYKONANIE I DALSZE DZIAŁANIA**

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

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

Wykonanie postanowień porozumienia nastąpi w ciągu trzech lat od dnia jego podpisania.

Organizacje członkowskie złożą sprawozdanie w sprawie wykonania tego porozumienia Komitetowi ds. Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych trzech lat

od dnia podpisania porozumienia Komitet ds. Dialogu Społecznego opracuje i przyjmie coroczną tabelę podsumowującą trwający proces wdrażania. Ostateczne sprawozdanie dotyczące wykonania podjętych działań zostanie przygotowane przez komitet ds. dialogu społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w ciągu czwartego roku.

Strony-sygnatariusze oceniają 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 udziela wspólnej lub indywidualnej odpowiedzi.

Podczas wykonywania tego porozumienia członkowie stron-sygnatariuszy będą unikać nakładania niepotrzebnych obciążeń na MŚP.

Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej 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)

**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](http://www.etuc.org)



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN  
BUSINESS  
Av. de Cortenbergh 168  
1000 Brussels  
[www.businesseurope.eu](http://www.businesseurope.eu)



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT  
SMALL AND MEDIUM-SIZED  
ENTERPRISES  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
1040 Brussels  
[www.ueapme.com](http://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](http://www.ceep.eu)