**V.**

**Autonomní dohody evropských sociálních partnerů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců – jejich implementace a přínos**

Odborná studie v rámci projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060, financovaného ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státním rozpočtem ČR

2017

Zpracovala: Mgr. Denisa Heppnerová

OBSAH:

1. Evropský sociální dialog
   1. Autonomní rámcové dohody

2. RÁMCOVÁ DOHODA O STRESU SPOJENÉM S PRACÍ (2004)

* 1. Problematika stresu spojeného s prací v praxi
  2. Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (překlad textu dohody odsouhlasený českými sociálními partnery)
  3. Obsah dohody a její implementace

3.RÁMCOVÁ DOHODA PROTI OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ V PRÁCI (2007)

* 1. Problematika obtěžování a násilí v praxi
  2. Rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci

(překlad zajištěný Komisí, který nebyl kontolován a schválen sociálními partnery)

* 1. Obsah dohody a její implementace

4. OCHRANA PŘED STRESEM, NÁSILÍM A OBTĚŽOVÁNÍM NA PRACOVIŠTI V PRACOVNÍM PRÁVU ČR

5. Přehled použité literatury a dalších zdrojů

1. **Evropský sociální dialog**

Evropská unie uznává sociální dialog jako jeden z pilířů evropského sociálního modelu a nástroj sociální soudržnosti. To bylo potvrzeno i vstupem v platnost Lisabonské smlouvy. Nový článek 152 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) zdůrazňuje závazek Unie k podpoře úlohy evropských sociálních partnerů a sociálního dialogu. Smlouva zároveň garantuje autonomii a nezávislost evropského sociálního dialogu. Sociální partneři tedy mohou aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky.

Na nadodvětvové úrovni jsou za evropské sociální partnery uznáváni na straně odborů ETUC (Evropská odborová konfederace) a na straně zaměstnavatelů BUSINESSEUROPE (Konfederace evropského podnikání), UEAPME (Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků) a CEEP (Evropské centrum podniků veřejného sektoru). Výsledky evropského sociálního dialogu - společné texty, dohody a akční rámce - jsou pro členské organizace národních sociálních partnerů závazné.

Možnost sociálních partnerů tvořit právo EU v oblasti sociální politiky EU představuje jejich nejsilnější nástroj v rámci jejich participace na legislativním procesu a současně jde o prvek, který reprezentuje a charakterizuje význam sociálního dialogu vedeného na úrovni EU. Podle článku 154 SFEU má Evropská Komise (dále jen „Komise“) povinnost konzultovat se sociálními partnery návrhy z oblasti sociální politiky, jakož i konkrétní obsah zamýšlených návrhů. V rámci tohoto konzultačního procesu mohou sociální partneři informovat Komisi o tom, že chtějí aktivovat článek 155 SFEU a upravit danou záležitost prostřednictvím rámcové dohody. Rámcové dohody evropských sociálních partnerů jsou výsledkem autonomního procesu evropského sociálního dialogu a týkají se vždy konkrétní vybrané oblasti, pro kterou stanoví minimální pravidla, realizaci závazků ve stanovených termínech, případně doporučení.

* 1. **Autonomní rámcové dohody**

Článek 155 SFEU (bývalý článek 139 Smlouvy o ES) stanoví, že pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Unie vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod. Pokud se sociální partneři dokážou dohodnout a sjednat rámcovou dohodu, nabízí článek 155 dvě možnosti implementace dohody. Při uplatnění první z nich provede implementaci Rada EU na základě společné žádosti smluvních stran dohody a Komise. Rámcová dohoda se následně stane přílohou směrnice Rady a jako v případě každé jiné směrnice jsou pak členské státy povinny přenést její obsah do svých právních řádů. Sociální partneři ovšem mohou zvolit i tzv. autonomní cestu implementace a provést obsah rámcové dohody podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států.

Výše popsaná úprava účasti evropských sociálních partnerů v procesu tvorby právních předpisů v oblasti sociální politiky se v rámci primárního práva EU objevila v důsledku přijetí Smlouvy o Evropské unii (tzv. Maastrichtské smlouvy) podepsané dne 7. února 1992. Jedna z jejích příloh obsahovala Dohodu o sociální politice uzavřenou mezi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska (dále jen „dohoda o sociální politice“). Zapojení do legislativního procesu, včetně práva sociálních partnerů na uzavírání dohod, upravovaly články 3 a 4 dohody o sociální politice.

Značný význam mělo ve vztahu k dohodám, pro jejichž implementaci zvolí sociální partneři postup založený na vlastních postupech a zvyklostech (autonomní cesta), doplňkové Prohlášení k čl. 4 odst. 2, které bylo v dohodě o sociální politice rovněž obsaženo. V tomto prohlášení stojí, že autonomní implementace dohod sociálních partnerů má být provedena zejména prostřednictvím kolektivního vyjednávání podle pravidel uplatňujících se v jednotlivých členských státech. Samotné členské státy nezavazuje povinnost tyto dohody přímo používat nebo za účelem jejich provádění měnit vnitrostátní předpisy. Komise dále vyjádřila a specifikovala, že dohody, které se sociální partneři rozhodnou implementovat autonomní cestou, zavazují pouze své smluvní strany a mají mít vliv jen na jejich vlastní aktivity, vykonávané v souladu se zvyklostmi a postupy specifickými pro příslušný členský stát. Později ještě Komise doplnila, že členské státy mohou při autonomní implementaci dohod sociálních partnerů případně sehrávat zabezpečovací a podpůrnou úlohu. Tuto úlohu států lze dovodit ze znění čl. 155 odst. 2 SFEU, podle něhož mají být dohody prováděny podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států.

V době, která následovala po přijetí dohody o sociální politice, se evropským sociálním partnerům podařilo vyjednat několik dohod. Pro jejich implementaci volili zprvu způsob, jehož prostřednictvím došlo k transformaci uzavřené dohody do podoby směrnice. Takto vznikly například poměrně významné směrnice o pracovním poměru na dobu určitou nebo o rodičovské dovolené.

Změnu v přístupu k evropskému sociálnímu dialogu, resp. implementaci jeho výsledků, předznamenalo Společné vyjádření evropských sociálních partnerů k jednání Evropské rady v Laeken ze 7. prosince 2001. Sociální partneři zde vyjádřili připravenost posílit autonomii sociálního dialogu, a to i ve vztahu k rámcovým dohodám a jejich následné implementaci. Pro implementaci dohody o práci na dálku, dohodám a jejich následné implementaci. Pro implementaci dohody o práci na dálku, která byla uzavřena několik měsíců poté, pak sociální partneři vůbec poprvé zvolili autonomní cestu.

Texty autonomních dohod jsou smluvními stranami vytvořeny s tím vědomím, že budou uváděny v život samotnými sociálními partnery, tj. vhodně zvolenými nástroji, které budou formulovány a uplatňovány způsobem vycházejícím ze znalosti konkrétního prostředí a jeho specifik (například v určitém hospodářském odvětví při implementaci prostřednictvím kolektivní smlouvy vyššího stupně). Kolektivní vyjednávání představuje základní nástroj směřující k tomu, aby pravidla obsažená v dohodě sociálních partnerů reálně ovlivnila pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Vedle kolektivních smluv mohou být ovšem uplatněny i jiné prostředky, kupříkladu společná doporučení, pokyny nebo zásady vypracované sociálními partnery. Volba konkrétních nástrojů zůstává především na samotných sociálních partnerech, kteří za naplnění svých dohod nesou odpovědnost.

U autonomních rámcových dohod evropských sociálních partnerů mají odpovědnost za jejich provedení na národní, odvětvové a podnikové úrovni samotné smluvní strany, tedy evropští sociální partneři, a to prostřednictvím svých členských organizací v jednotlivých státech EU. Původně se používal termín “dobrovolné rámcové dohody“, avšak použití slova „dobrovolný“ vedlo k nedorozuměním ohledně skutečné povahy práv a závazků vyplývajících z dohod, proto byl název změněn na „autonomní rámcové dohody“.

Plnění autonomních dohod sleduje Výbor pro sociální dialog Evropské unie, v němž zasedají zástupci národních sociálních partnerů, odborů a zaměstnavatelů ze všech členských států Evropské unie, zástupci evropských sociálních partnerů a rovněž představitelé Evropské komise.

Dohody provedené prostřednictvím směrnice:

* [Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwjc3qHoptDPAhWQmhQKHcVWBAcQFgguMAM&url=http%3A%2F%2Fdocplayer.cz%2F4781646-Revidovana-ramcova-dohoda-o-rodicovske-dovolene.html&usg=AFQjCNHEL8zoevFsJXVcyYkS8IRipRLwtQ&sig2=U2CdPuLztbZjS_62BrLMZg&bvm=bv.135258522,d.bGs) (2009)
* Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou (1999)
* Rámcová dohoda o práci na částečný úvazek (1997)
* Rámcová dohoda o rodičovské dovolené (1996)

Autonomní dohody prováděné sociálními partnery:

* Rámcová dohoda o trzích práce přístupných všem (2010)
* Rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci (2007)
* Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004)
* Rámcová dohoda o práci na dálku (2002)

Pro oblast péče o zdraví zaměstnanců mají bezesporu význam především Autonomní rámcová dohoda o stresu spojeném s prací z roku 2004 a Autonomní rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci z roku 2007.

1. **RÁMCOVÁ DOHODA O STRESU SPOJENÉM S PRACÍ (2004)**
   1. **Problematika stresu spojeného s prací v praxi**

Jedním z největších zdravotních problémů současnosti je stres. Mezi jeho časté příčiny patří práce. Pracovní život se v několika posledních desetiletích výrazně změnil. Nyní jsou na pzaměstnance kladeny vyšší nároky, než kdy předtím. Práce sice není jediným stresovým faktorem, ale podle odborných studií se jedna až dvě třetiny zaměstnanců ocitají ve stresu právě při práci.

Podle Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), lidé zažívají stress, "když cítí, že existuje nerovnováha mezi požadavky na ně kladenými a zdroji, které mají k dispozici, aby se s těmito požadavky vyrovnali". Mezi další běžné příčiny pracovního stresu patří nedostatek kontroly nad prací a nedostatek podpory ze strany kolegů a managementu. Stres při práci má dopad nejen na zaměstnance s negativními důsledky na jeho zdraví včetně depresí, ale také na zaměstnavatele zvýšenou mírou nepřítomnosti zaměstnanců v práci nebo naopak zvýšenou mírou jejich přítomnosti v situacích, kdy chodí do zaměstnání, i když pro to nejsou dostatečně fit, sníženou produktivitou a vysokou fluktuací či zhoršením kvality služeb poskytovaných zákazníkům. Je tedy v zájmu firem, aby problematiku stresu v práci řešily, aby tak zvýšily psychickou pohodu zaměstnanců a zároveň zlepšily organizační efektivitu a produktivitu.

Nedávné trendy rovněž naznačují spojitost mezi nárůstem stresu spojeného s prací a ekonomickou krizí. Restrukturalizace v podnicích má vliv na duševní zdraví zaměstnanců, a to nejen těch, kteří ztratí práci, ale i těch, kteří zůstávají na svém místě. Tento takzvaný "survivor syndrom" se vyznačuje vyšší mírou úzkostí a stresu, nedostatku motivace a angažovanosti, všeobecné nespokojenosti s pracovními podmínkami a nedůvěry vůči podniku. Z výzkumů vyplývá, že účinky restrukturalizace na duševní zdraví zaměstnanců z velké miry závisí na tom, jak je změna v rámci společnosti komunikována a realizována.

Stres může být způsoben řadou faktorů, ale velmi často je výsledkem kombinace více z nich. Mezi důvody způsobující pracovní stres patří například i dlouhá pracovní doba s omezeným kontaktem s jinými lidmi, nedostatečné vzdělání v rámci práce, nedostatečné zapojení a nekvalitní komunikace mezi kolegy, nejistota práce, fyzické a zdravotní problémy, nedostatek zdrojů, nedostatek kvalifikovaného personálu, nedostatečný přístup k informacím, časová náročnost, finanční náklady za vzdělávání, monotónnost práce, nepochopené zadání nebo nejasně definované povinnosti a úkoly, příliš velké či příliš malé množství práce nebo zodpovědnosti, a nebo malý prostor pro svůj rozvoj na pracovišti. Mezi stresory se řadí rovněž obtěžování a násilí na pracovišti.

Je mnoho projevů a forem pracovního stresu, které lze u zaměstnanců pozorovat. Mohou to být například proměnlivost nálady, změny chování, snížená výkonnost a produktivita práce, pocit nespokojenosti, neschopnost se soustředit, zvýšené kouření, větší konzumace alkoholu, léků a zdravotní problémy. Nekontrolovaný stres může vést k pracovnímu vyčerpání, které je reakcí lidí na příliš vysoké požadavky na ně kladené. Postižený trpí velkou únavou a vyčerpáním a čas pro spánek a odpočinek, který za normálních okolností dané osobě stačí k regeneraci sil, je nyní nedostatečný. Pracovní vyčerpání se může projevovat například sníženou důvěrou v sebe sama a pocitem, že práci není člověk schopen zvládnout.

Stres může ovlivnit každého. Týká se zaměstnanců, zaměstnavatelů, manažerů, vedoucích pracovníků, živnostníků, nových i zkušených pracovníků. Reakce na stres je u každého člověka jiná. Někteří lidé jsou jím ovlivněni více než druzí. Když jsou pracovním stresem postiženi jednotliví zaměstnanci, má to vždy vliv na celou organizaci.

Poslední studie naznačují, že dobré pracovní pohody lze lépe dosáhnout tak, že jsou organizacím poskytnuty nástroje pro hodnocení a zvládání rizik způsobených pracovním stresem. Investováním do prevence stresu je možné zvýšit pracovní pohodu a produktivitu a dosáhnout pozitivního efektu, pokud jde o absence a pracovní úrazy. Potřeba činností pro prevenci stresu se týká všech evropských zemí a všech typů zaměstnavatelů. Tato nová situace vyžaduje nové přístupy k organizaci práce. Firmy a zaměstnanci se musejí přizpůsobit a zvládat mnoho různých metod, postupů, nástrojů, technik, pracovních a mezilidských vztahů atd., aby byli schopni překonat stres.

* 1. **Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací**

**Text dohody (překlad odsouhlasený českými sociálními partnery)**

# ÚVOD

Stres spojený s prací je na mezinárodní, evropské a národní úrovni uznán jako předmět zájmu zaměstnavatele i pracovníků. Při vědomí potřeby konkrétní společné akce k tomuto problému a předpokladu, že je Komise bude ohledne stresu konzultovat, zařadili evropští sociální partneři tuto problematiku do pracovního programu sociálního dialogu na léta 2003 - 2005.

Stres může postihnout kterékoli pracovište a kteréhokoli pracovníka, bez ohledu na velikost podniku, oblast činnosti, či formu pracovní smlouvy či poměru. V praxi nejsou nezbytně postižena všechna pracovište, ani všichni pracovníci.

Řešení stresu při práci může vést k větší výkonnosti a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví, s následným ekonomickým a sociálním přínosem pro podniky, pracovníky a společnost jako celek. Při řešení problémů stresu spojeného s prací je důležité vzít v úvahu různorodost pracovní síly.

# CÍL

Cílem této dohody je zvýšit u zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců povědomí a porozumění stresu spojeného s prací, zameřit jejich pozornost na příznaky, které by mohly naznačovat problémy stresu spojeného s prací.

Cílem této dohody je poskytnout zaměstnavatelům a pracovníkům rámec pro identifikaci, prevenci a případně zvládání problémů stresu spojeného s prací. Cílem této dohody není přenést zodpovědnost za stres při práci na jednotlivce.

Sociální partneři EU uznávají, že obtěžování a násilí na pracovišti patří mezi potenciální stresory. Protože však v rámci pracovního programu sociálního dialogu na léta 2003 - 2005 posoudí možnost vyjednání konkrétní dohody o těchto otázkách, tato dohoda se násilím, obtěžováním a post-traumatickým stresem nezabývá.

# POPIS STRESU A STRESU PŘI PRÁCI

Stres je stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými ci sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se človek necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do nej vkládanými.

Človek je dobře přizpůsoben k tomu, aby se vyrovnal s krátkodobým vystavením se tlaku, který může být považován za pozitivní, ale má větší potíže vyrovnat se s dlouhodobým vystavením se intenzivnímu tlaku. Navíc mohou různí lidé reagovat na podobné situace rozdílně a stejný človek může odlišně reagovat na podobné situace v různých obdobích svého života.

Stres není nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může nemoc způsobit.

Stres vznikající mimo pracovní prostředí může vést ke změnám chování a snížení efektivnosti práce. Všechny projevy stresu v práci nelze považovat za stres s prací spojený. Stres spojený s prací může být způsoben různými faktory, jako je náplň práce, organizace práce, pracovní prostředí, špatná komunikace apod.

# IDENTIFIKACE PROBLÉMŮ STRESU SPOJENÉHO S PRACÍ

Tato dohoda nezamýšlí, při složitosti fenoménu stresu, poskytnout vyčerpávající seznam jeho potenciálních indikátorů. Avšak vysoká míra absence či fluktuace pracovníků, časté mezilidské konflikty či stížnosti pracovníků jsou některými z ukazatelů problému stresu spojeného s prací.

Zjišťování, zda jde o problém stresu spojeného s prací, může zahrnovat analýzu faktorů jako je organizace práce a pracovní postupy (uspořádání pracovní doby, stupeň autonomie, soulad mezi kvalifikací pracovníka a požadavky pracovního místa, pracovní zatížení apod.), pracovní podmínky a prostředí (vystavení hrubému chování, hluku, horku, nebezpečným látkám apod.), komunikace (nejistota ohledně toho, co se v práci očekává, perspektivy zaměstnání či nadcházející změny apod.) a subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, pocit vlastní neschopnosti, vnímaný nedostatek podpory apod.)

Je-li zjišten problém stresu spojeného s prací, musí být podniknuty kroky k jeho prevenci, odstranění či zmenšení. Určení vhodných opatření je odpovědností zamestnavatele. Tato opatření budou realizována s účastí a spoluprací pracovníků a/nebo jejich zástupců.

# ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ A PRACOVNÍKŮ

Podle Rámcové smernice 89/391 mají všichni zamestnavatelé zákonnou povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. Tato povinnost se vztahuje rovnež na problémy stresu spojeného s prací za předpokladu, že představuje riziko pro zdraví a bezpečnost. Všichni pracovníci mají obecnou povinnost dodržovat ochranná opatření stanovená zaměstnavatelem.

Řešení problémů stresu spojeného s prací lze realizovat v rámci celkového procesu hodnocení rizika, prostřednictvím zvláštní protistresové politiky a/nebo konkrétními opatřeními zaměřenými na identifikované stresory.

# PREVENCE, ODSTRAŇOVÁNÍ ČI ZMENŠOVÁNÍ PROBLÉMŮ STRESU PŘI PRÁCI

Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci může obsahovat různá opatření. Tato opatření mohou být kolektivní, individuální, nebo obojí. Mohou být zaváděna formou konkrétních opatření zaměřených na identifikované stresory, nebo jako součást integrované protistresové politiky zahrnující jak preventivní, tak nápravná opatření.

Jsou-li požadované odborné znalosti na pracovišti nedostatečné, lze v souladu s evropskou a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí povolat kompetentní externí odborníky.

Zavedená protistresová opatření by měla být pravidelně přezkoumávána s cílem hodnocení efektivnosti, toho, zda optimálně využívají zdrojů a jsou stále vhodná či nezbytná.

Mezi taková opatření může například patřit:

* manažerská a komunikační opatření jako je vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých pracovníků, zajištění dostatečné manažerské podpory jednotlivcům a týmům, zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí,
* školení manažerů a pracovníků s cílem zvýšit znalosti a chápání stresu, jeho možných přícin, toho, jak s ním zacházet a/nebo se přizpůsobit změnám,
* poskytování informací pracovníkům a konzultace s nimi a/nebo s jejich zástupci v souladu s legislativou EU a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí.

# IMPLEMENTACE A NÁSLEDNÉ KROKY

Tato dobrovolná evropská rámcová dohoda zavazuje, v kontextu článku 139 Smlouvy, členy UNICE/UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC), aby ji zaváděli v souladu s postupy a praxí specifickou pro management a pracovníky v členských státech a zemích Evropského hospodářského prostoru.

Signatářské strany rovnež vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích, aby zaváděly tuto dohodu.

Implementace této dohody bude provedena během tří let od data jejího podpisu.

Členské organizace podají zprávu o implementaci této dohody Výboru pro sociální dialog. Následující tři roky od podpisu této dohody bude Výbor pro sociální dialog každoročně připravovat tabulky shrnující probíhající implementaci dohody. Čtvrtý rok Výbor pro sociální dialog vypracuje celkovou zprávu o implementačních akcích.

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

V případě otázek ohledně obsahu této dohody se mohou zúčastněné členské organizace spolecně nebo jednotlivě obracet na signatářské strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při implementaci této dohody se členové signatářských stran vyvarují zbytečnému zatížení malých a středních podniků.

Implementace této dohody není opodstatněním snižování obecné úrovně ochrany pracovníkům již poskytované 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.

* 1. **Obsah dohody a její implementace**

Tato rámcová dohoda pokrývá otázky jako například jak identifikovat, předcházet, odstranit či snížit pracovní stres, stejně jako odpovědnost zaměstnavatelů i zaměstnanců (a jejich zástupců). Smyslem dohody je zvýšit povědomí o stresu spojeném s prací a porozumění mu a napomoci v boji proti tomuto rostoucímu škodlivému jevu, který může potenciálně ovlivnit kterékoli pracoviště. V jednotlivých kapitolách jsou stručně popsány pojmy stres a stres spojený s prací, problémy stresu spojeného s prací, povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, jakož i redukce a prevence problémů pracovního stresu.

Stres je v dohodě popsán jako "stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými. " Zjišťování, zda se jedná o stres spojený s prací, může zahrnovat analýzu faktorů jako je organizace práce a procesů, pracovních podmínek a prostředí, komunikace a subjektivních faktorů.

Aby bylo dosaženo cíle sledovaného dohodou, je nutné přistupovat ke stresu spojenému s prací jako ke kolektivnímu problému, nesmí zůstávat v individuální sféře jednotlivých pracovníků. Kroky vedoucí ke zjištění, prevenci nebo zvládnutí stresu by měly být podniknuty ve spolupráci s pracovníky a jejich zástupci.

Podle Rámcové směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (směrnice 89/391/EHS) mají všichni zaměstnavatelé zákonnou povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. Tato povinnost se vztahuje rovněž na problémy stresu spojeného s prací v rozsahu, v němž s sebou nesou riziko pro zdraví a bezpečnost. Je-li zjištěn problém stresu spojeného s prací, musí být přijata opatření k jeho prevenci, odstranění či zmenšení. To může zahrnovat různá opatření, která mohou být kolektivní, individuální, nebo obojí.

Mezi taková opatření může například patřit:

* manažerská a komunikační opatření, jako je vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých pracovníků, zajištění dostatečné manažerské podpory jednotlivcům a týmům, zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí,
* školení manažerů a pracovníků s cílem zvýšit znalosti a chápání stresu, jeho možných příčin, toho, jak s ním zacházet a/nebo se přizpůsobit změnám,
* poskytování informací pracovníkům a konzultace s nimi a/nebo s jejich zástupci v souladu s legislativou EU a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí.

Na evropské úrovni se signatářské strany dohodly na nástrojích a procedurách pro implementaci. Rovněž zajistili rozšíření dohody včetně jejího výkladu mezi členské organizace na národní úrovni. S ohledem na to, že dohoda byla přijata v angličtině, byla ve většině členských států (včetně ČR) prvním krokem implementačního procesu dohoda sociálních partnerů na překladu do národního jazyka.

S ohledem na již existující široký rozsah evropských a národních právních předpisů a smluvních regulí týkajících se daného tématu se prováděcí opatření nejprve zaměřila na doladění těchto stávajících pravidel v souladu s autonomní dohodou, poté na zvýšení povědomí o evropské rámcové dohodě na vnitrostátní, odvětvové a podnikové úrovni a dále na zpracování a poskytnutí konkrétních opatření a nástrojů, které pomáhají zaměstnavatelům, zaměstnancům a jejich zástupům v řešení stresu na pracovišti. Rámcová dohoda tak vytvořila hybnou sílu pro zvýšení úsilí a učinění pokroku směrem k vytvoření vhodnějších pravidel a mechanismů pro zjišťování, prevenci a řízení problémů stresu spojeného s prací. Při její implementaci mají s ohledem na její povahu převahu různé pokyny či doporučení a další neformální nástroje.

Ve všech zemích realizovali sociální partneři informační kampaně a aktivity zejména ve vztahu k jejich členským organizacím zaměřené na zvýšení povědomí o evropské rámcové dohodě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Převážně byly tyto informační a osvětové činnosti prováděny prostřednictvím publikací, brožur a internetu. Vedle těchto informačních nástrojů byla realizována i aktivní opatření, jako jsou semináře, konference, kulaté stoly a osvětové kampaně zaměřené na různé skupiny.

Skutečnost, že v různých členských státech byly použity různé strategie při realizaci této autonomní dohody, je důkazem jejich odlišné historie, různých národních sociálních systémů a specifického způsobu komunikace. I přes tuto různorodost přístupů byly, resp. jsou, ve většině případů tyto metody dohodnuty mezi soiálními partnery. V mnoha členských státech byla rámcová dohoda provedena prostřednictvím instrukcí společně dohodnutých zaměstnavateli a odbory. Tyto instrukce umožnily sociálním partnerům přizpůsobit cíle rámcové dohody nejen národní situaci, ale také sociálním partnerům na nižších úrovních vyjednávání s ohledem na konkrétní situaci v regionu, odvětví nebo v podniku.

V několika případech došlo v návaznosti na autonomní dohodu k úpravě existující právní úpravy.

Poměrně široké spektrum činností bylo realizováno s podporou nebo ve spolupráci s veřejnými orgány. Tyto doplňkové aktivity zahrnují například školení, takzvané „stres barometry“, hodnotící nástroje, poskytování poradenství, metodické pokyny, obecné průzkumy za účelem shromažďování dat a zvyšování povědomí.

Kolektivní smlouvy speciálně na téma stresu v práci však nebyly a dosud nejsou běžnou metodou implementace. Některé společnosti v návaznosti na rámcovou dohodu zavedly nové procesy v organizaci práce a v interní komunikaci s cílem vypořádat se s pracovním stresem.

Čeští sociální partneři se v letech 2004 – 2006 účastnili mezinárodního projektu SPA (Stress Prevention Activities – Aktivity pro prevenci stresu) v rámci programu Leonardo da Vinci, jehož cílem byla podpora vzdělávacího procesu a procesu učení se, týkajícího se zvládání psychologických rizik a prevence pracovního stresu v různých oborech. Výstupy projektu byly vzdělávací materiály pro hodnocení rizik a prevenci pracovního stresu, manuál pro lektory a materiály k pilotnímu tréninku. V České republice proběhla mezi lety 2008 a 2009 kampaň Ministerstva práce a sociálních věcí s názvem „Stres na pracovišti – Možnosti prevence“ zaměřující se na stresory na pracovišti, jejich hodnocení a také na navržení možných opatření k jejich zmírnění nebo odstranění. Cílovou prioritní oblastí byla veřejná správa, ale zmapování problematiky se vztahovalo na celou Českou republiku. Státní zdravotní ústav organizoval v roce 2012 ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví ČR, Státním úřadem inspekce práce ČR a Výzkumným ústavem bezpečnosti práce kampaň SLIC - Psychosociální rizika na pracovišti. Kampaň měla dvojí cíl, a to poskytnout inspektorům práce vhodné nástroje, které mohou využívat k monitorování stavu pracovní zátěže v oblasti psychosociální a dále zvýšit informovanost o tomto tématu mezi zaměstnavateli i zaměstnanci v oslovených podnicích.

Zkušenosti získané v souvislosti s touto autonomní dohodou jsou velmi důležité. Vzniká konsensus o závažnosti daného problému mezi širokou veřejností, což se odráží v diskuzích na vyvolaná témata. Konsensus se vztahuje i na nutnost zavést účinné preventivní nástroje pro zajištění ochrany zaměstnanců před zdravotními riziky stresu při práci. Nashromážděné zkušenosti ukazují, že tam, kde jsou přijata účinná opatření, může mít tato skutečnost reálný dopad.

1. **RÁMCOVÁ DOHODA PROTI OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ V PRÁCI (2007)**
   1. **Problematika obtěžování a násilí v praxi**

S obtěžováním a násilím na pracovišti i stresem spojeným s prací se dnes setkává mnoho zaměstnanců, a to i na úrovni EU. Jedním z faktorů konfliktů na pracovišti může být i přetíženost zaměstnance. Na základě šetření Eurofondu, které bylo provedeno v roce 2015, byla Česká republika spolu s Rakouskem a Finskem vyhodnocena jako nejhorší ve věci šikany na pracovišti s tím, že až 20 procent zaměstnanců je na pracovišti šikanováno. Na základě průzkumu katedry psychologie Univerzity Palackého v Olomouci byl prokázán dopad šikany na psychiku ve formě depresí, úzkosti a celkové sklíčenosti.

Násilí na pracovišti s sebou přináší také širší negativní dopady, jako je narušení mezilidských vztahů, deformace pověsti organizace a prostřednictvím zásahu pracovního výkonu rovněž snížení produktivity a konkurenceschopnosti organizace navenek.

Existují různé definice pojmu násilí a násilí v práci. Mezinárodní organizace práce (ILO) pod pojmem „násilí na pracovišti“ rozumí jakoukoli akci, událost nebo chování, které se odchylují od přiměřené normy, a ve kterém je v jejich průběhu určitá osoba napadena, zraněna, je jí vyhrožováno nebo způsobena škoda, anebo se tak děje v přímém důsledku práce. Vlastní definici obsahuje i samotná rámcová dohoda.

V širším pojetí představuje násilí v práci negativní incident, jako je slovní útok (zesměšnění, urážka, pomluva apod.), šikana (manipulace, naschvály, vydírání, hrozby apod.), fyzický útok (facka, strkání, úder pěstí, kopání apod.), vyhrožování fyzickým útokem, vynucený sexuální styk nebo pokus o vynucený sexuální styk anebo jiné sexuální obtěžování (nevhodné komentáře, osahávání, obnažení apod.), které ohrožují zdraví, bezpečnost nebo tělesnou a duševní pohodu jedinců. Fyzické násilí bývá poměrně snadno prokazatelné, protože na těle oběti často zanechává znatelné stopy. Psychické násilí zahrnuje skrytou agresi či záměrné zneužití moci (pracovního zařazení, pozice v kolektivu apod.) jako verbální ponižování, mobbing (šikana mezi kolegy), bossing (nadřízený šikanuje své podřízené), staffing (zaměstnanci šikanují svého nadřízeného), slovní obtěžování (včetně sexuálního) apod.

Obtěžování a násilí v práci má negativní dopady jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. K dopadům na zaměstnance patří poruchy spánku, únava a deprese, poruchy koncentrace, sklon k závislostem, poruchy sebehodnocení, sebereflexe, sebedestrukce, myšlenky na sebevraždu, uzavřenost, vyčlenění se z pracovního kolektivu, zhoršování pracovních výsledků, časté absence, posttraumatické stresové poruchy, fóbie, zažívací psychosomatické a muskuloskeletární problémy (zažívací potíže), sociální izolace, rodinné a finanční problémy. Tyto symptomy mohou přetrvávat i roky po incidentech. Dopady pracovního násilí na zaměstnavatele představují klesající motivace zaměstnanců, vyšší fluktuace zaměstnanců, potíže udržet si stávající odborníky, potíže s náborem zaměstnanců, celkové zhoršení pracovních vztahů, nárůst nemocnosti zaměstnanců (nutnost zástupů), úbytek klientů, celkový nárůst nákladů (odškodné, zaučení nových pracovníků apod.), snížená efektivita a produktivita práce, celkový ekonomický propad.

* 1. **Rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci**

**Text dohody (překlad zajištěný Komisí, který nebyl kontrolován a schválen sociálními partnery)**

# ÚVOD

Vzájemné uznání důstojnosti jiných na všech úrovních na pracovišti je jednou z klíčových charakteristik úspěšné organizace. Proto je obtěžování a násilí nepřípustné. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) je ve všech formách odsuzují. Řešení tohoto problému, který má vážné sociální a hospodářské důsledky, považují za společný zájem zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Právní řád EU[[1]](#footnote-1) a jednotlivých členských států definuje povinnost zaměstnavatelů chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím v práci.

Na pracovišti se mohou vyskytnout různé formy obtěžování a násilí.

Jedná se o

* fyzické, psychologické nebo sexuální formy,
* jednorázové incidenty nebo modely chování systematičtějšího rázu,
* incidenty mezi kolegy, nadřízenými a podřízenými nebo třetími stranami jako jsou klienti, zákazníci, pacienti, žáci atd.
* méně závažné případy nezdvořilosti stejně jako závažnější případy včetně trestných činů, které vyžadují zásah veřejných orgánů.

Evropští sociální partneři si uvědomují, že obtěžování a násilí mohou potenciálně zasáhnout kterékoli pracoviště a kteréhokoli pracovníka bez ohledu na velikost společnosti, oblast činnosti nebo formu pracovní smlouvy nebo vztahu. Určité skupiny a odvětví však mohou podléhat většímu riziku. Ne všechna pracoviště a všichni pracovníci jsou v praxi zasaženi.

Tato dohoda upravuje ty formy obtěžování a násilí, které spadají do kompetence sociálních partnerů a odpovídají popisu v níže uvedené části 3.

# CÍL

Cílem této dohody je:

* prohloubit vědomí a chápání zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců problematiky obtěžování a násilí v práci.
* poskytnout zaměstnavatelům, pracovníkům a jejich zástupcům na všech úrovních akčně zaměřený rámec, který napomůže při identifikaci, předcházení a zvládání problémů obtěžování a násilí v práci.

# POPIS

Obtěžování a násilí mají původ v nepřijatelném chování jednoho nebo více jednotlivců a mohou mít mnoho různých forem, z nichž některé jsou snadněji identifikovatelné než jiné. Pracovní prostředí může ovlivnit vystavení osob obtěžování a násilí.

K obtěžování dochází, když je jeden nebo více pracovníků nebo vedoucích pracovníků opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno a/nebo jsou ponižováni za okolností, které se vztahují k práci.

K násilí dochází, když je jeden nebo více pracovníků nebo vedoucích pracovníků napadeno za okolností, které se vztahují k práci.

Obtěžování a násilí může být prováděno jedním nebo více vedoucími pracovníky nebo pracovníky a má za účel nebo za následek narušení důstojnosti vedoucího pracovníka nebo pracovníka, ohrožení jeho zdraví a/nebo vytvoření nepřátelského pracovní prostředí.

# PŘEDCHÁZENÍ, IDENTIFIKACE A ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ

Zvýšení povědomí a vhodné školení vedoucích pracovníků a pracovníků může snížit pravděpodobnost obtěžování a násilí v práci.

Podniky musí vydat jasné prohlášení, z něhož bude vyplývat, že obtěžování a násilí nebude tolerováno. Toto prohlášení stanoví postupy, podle kterých se bude jednat, jestliže k takovým případům dojde. Tyto postupy mohou zahrnovat neformální fázi, ve které je osoba, která má důvěru vedení i pracovníků, připravena poskytnout radu a pomoc. Pro řešení obtěžování a násilí mohou být vhodné již existující postupy.

Vhodný postup bude splňovat tyto podmínky, ale nebude se omezovat pouze na ně:

* Je v zájmu všech stran postupovat s nezbytnou ohleduplností, aby byla zachována důstojnost a soukromí všech.
* Žádné informace by neměly být poskytnuty stranám, které nejsou do případu zapojeny.
* Stížnosti by měly být prošetřeny a vyřízeny bez prodlení.
* Všem zúčastněným stranám by se mělo dostat objektivního slyšení a spravedlivého zacházení.
* Stížnosti by měly být podloženy podrobnými informacemi.
* Falešná nařčení by neměla být tolerována a mohou vyústit v disciplinární řízení.
* Externí podpora může být nápomocná.

Jestliže se zjistí, že došlo k obtěžování a násilí, budou ve vztahu k pachateli (pachatelům) přijata příslušná opatření. Ta mohou zahrnovat disciplinární řízení včetně propuštění.

Oběť (oběti) obdrží podporu a, jestliže je to nezbytné, i pomoc při opětovném začlenění.

Zaměstnavatelé po konzultaci s pracovníky a/nebo jejich zástupci ustanoví, posoudí a budou sledovat tyto postupy, aby se ujistili, že jsou efektivní jak při předcházení problémům, tak při jejich včasném řešení.

Jestli je to vhodné, mohou být ustanovení této kapitoly použita při řešení případů vnějšího násilí.

# PROVÁDĚNÍ A NÁVAZNÉ KROKY

V souvislosti s článkem 139 Smlouvy tato samostatná evropská rámcová dohoda zavazuje členy BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) k jejímu provedení v souladu s postupy a praxí specifickou pro sociální partnery v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru.

Smluvní strany také vyzývají členské organizace kandidátských zemí k účasti na provádění této dohody.

Provedení této dohody bude uskutečněno do tří let ode dne jejího podpisu.

Členské organizace budou o provádění této dohody podávat zprávy výboru pro sociální dialog. Během prvních tří let ode dne podpisu dohody výbor pro sociální dialog připraví a schválí roční tabulku shrnující průběh provádění dohody. Úplnou zprávu o uskutečněných krocích provádění připraví výbor pro sociální dialog a v průběhu čtvrtého roku ji schválí evropští sociální partneři.

Smluvní strany zhodnotí a posoudí dohodu kdykoliv po uplynutí období pěti let od podpisu dohody, pokud o to jedna z nich požádá.

Pokud vyvstanou otázky k obsahu dohody, obrátí se zúčastněné členské organizace společně nebo jednotlivě na smluvní strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při provádění této dohody se členové smluvních stran vyhnou nadměrnému zatížení malých a středních podniků.

Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.

Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na příslušné úrovni včetně evropské dohody upravující a/nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který přihlíží ke zvláštním potřebám dotyčných sociálních partnerů.

* 1. **Obsah dohody a její implementace**

Text této dohody zavazuje členy podepsaných stran k boji proti veškerému nepřijatelnému chování, které může vést k obtěžování a násilí na pracovišti. Odsuzuje všechny formy obtěžování a násilí a potvrzuje povinnost zaměstnavatele chránit před nimi pracovníky.

Na pracovišti se mohou vyskytnout různé formy obtěžování a násilí, ať už fyzické, psychické a/nebo sexuální, ať se jedná o jednorázové incidenty nebo může jít o soustavnější vzory chování, ať už mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými nebo spáchané třetími stranami (klienti, zákazníci, pacienti, žáci atd.). Může se jednat o méně závažné případy nezdvořilosti stejně jako závažnější případy včetně trestných činů, které vyžadují zásah veřejných orgánů.

Obtěžování a násilí mají původ v nepřijatelném chování jednoho nebo více jednotlivců a mohou mít mnoho různých forem, z nichž některé jsou snadněji identifikovatelné než jiné. Pracovní prostředí může ovlivnit vystavení osob obtěžování a násilí. K obtěžování dochází, když je jeden nebo více pracovníků nebo vedoucích pracovníků opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno a/nebo jsou ponižováni za okolností, které se vztahují k práci. K násilí dochází, když je jeden nebo více pracovníků nebo vedoucích pracovníků napadeno za okolností, které se vztahují k práci. Obtěžování a násilí může být prováděno jedním nebo více vedoucími pracovníky nebo pracovníky a má za účel nebo za následek narušení důstojnosti vedoucího pracovníka nebo pracovníka, ohrožení jeho zdraví a/nebo vytvoření nepřátelského pracovní prostředí.

Cílem této dohody je:

• zvýšit povědomí a porozumění zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců ohledně obtěžování a násilí,

• poskytnout zaměstnavatelům, zaměstnancům a jejich zástupcům na všech úrovních rámce akcí k identifikaci, předcházení a zvládání problémů obtěžování a násilí v práci.

Společnosti v Evropě jsou žádány, aby přijaly politiku nulové tolerance k takovému chování a specifikovaly postupy pro řešení případů obtěžování a násilí tam, kde se objeví. Tyto postupy mohou zahrnovat neformální fázi za přítomnosti osoby, která má důvěru vedení i pracovníků. Stížnosti by měly být bezodkladně prošetřeny a řešeny. Je třeba dodržovat zásady důstojnosti, důvěrnosti, nestrannosti a spravedlivého zacházení. Vůči pachateli budou přijata příslušná opatření, včetně postupů od disciplinárního řízení až po propuštění, a oběti bude případně poskytnuta pomoc s opětovným začleněním.

Tato dohoda představuje užitečný přínos sociálních partnerů pro ochranu nejen zdraví a bezpečnosti, ale také důstojnosti pracovníků, a pro podporu moderních forem organizace práce. Jedním z hlavních úkolů při její implementaci je zvýšení povědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců, pokud jde o otázku obtěžování a násilí a způsobů, jak tyto případy řešit.

Sociální partneři na národní úrovni používají celou škálu nástrojů k provedení této rámcové dohody, včetně různých forem dohod mezi národními sociálními partnery, akcí na odvětvové úrovni a konkrétních aktivit na úrovni jednotlivých společností (například vydávány informační brožury, realizovány společné projekty pro zvýšení povědomí o daných tématech, vydány společné pokyny, nebo prohlášení apod.). Konkrétní přístup odráží různá národní specifika průmyslových vztahů. Pružná povaha rámcové dohody je cenná v tomto ohledu, že může být přizpůsobena různé národní realitě.

Provádění autonomní rámcové dohody prostřednictvím národních dohod sociálních partnerů má pozitivní vliv na začleňování problematiky obtěžování a násilí na pracovišti do kolektivních smluv na podnikové úrovni. Implementace dohody na úrovni podniků je realizována pomocí různých manažerských technik. Pozornost je věnována nejen identifikaci problémů a jejich řešení, ale také jejich prevenci. Mezi nejčastěji používané nástroje patří sdílení společných hodnot v rámci organizace a firemní kultury (např. důraz na týmovou práci, sdílení znalostí a zkušeností, volnost v projevu a srozumitelnost v komunikaci, informovanost o vzájemné odpovědnosti, možnost diskutovat o problémech a adekvátně reagovat v případě porušení povinností), interní pracovní předpisy (pracovní řády, kodexy chování), využívání systémů pro identifikaci, vyhodnocení, sledování a řízení rizik, podpora různých aktivit zaměřených na zlepšení ochrany zdraví na pracovišti, vzdělávání v této oblasti, to vše s cílem ovlivnit každodenní chování jednotlivců na pracovišti v duchu autonomní dohody. Veškeré tyto nástroje mají jasně ukázat, že obtěžování a násilí v práci nebudou tolerovány a že incidenty v této oblasti budou nekompromisně trestány, včetně možnosti skončení pracovního poměru.

V některých zemích došlo i k přijetí právní úpravy věnované problematice obtěžování a násilí na pracovišti.

Je důležité si uvědomit, že implementace dohody je stále pokračující proces, který by měl i nadále zvyšovat povědomí o problematice obtěžování a násilí na pracovišti a poskytnout impuls pro opatření na vnitrostátní úrovni i v budoucnosti.

1. **OCHRANA PŘED STRESEM, NÁSILÍM A OBTĚŽOVÁNÍM NA PRACOVIŠTI V PRACOVNÍM PRÁVU ČR**

Prostřednictvím rámcové směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (89/391/EHS) mají zaměstnavatelé povinnost chránit své zaměstnance ve všech aspektech bezpečnosti a ochrany zdraví. To je obecný závazek, který se vztahuje také na stres, obtěžování a násilí v práci do té míry, že mají vliv na zdraví a bezpečnost pracovníků. Obecný právní rámec vyplývá z pracovněprávní legislativy členských států, zejména z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) v ustanovení § 1a odst. 1, písm. e) a v ustanovení § 16 jako jednu ze svých základních zásad zakotvuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Obecný právní rámec ochrany před diskriminací v České republice tvoří zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon),

ve znění pozdějších předpisů, který za jednu z forem diskriminace považuje mj. rovněž obtěžování a zároveň je i definuje. Zákoník práce, pokud jde o definice různých forem diskriminace, odkazuje v § ustanovení 16 odst. 2 na zmíněný antidiskriminační zákon, což tedy platí i pro obtěžování a jeho definici.

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s rasou, etnickým původem, národností, pohlavím, sexuální orientací, věkem, zdravotním postižením, náboženským vyznáním, vírou či světovým názorem,

1. jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
2. které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Pokud jde o násilí na pracovišti a stres spojený s prací, je situace komplikovanější, neboť pojmy „násilí“ ani „stres“ antidiskriminační zákon, ani zákoník práce neupravuje.

Podstata autonomní dohody o stresu spojeném s prací byla implementována zákoníkem práce do ustanovení § 102, podle kterého je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, mezi něž stres a násilí bezesporu patří.

V současné době je v Parlamentu ČR projednáván návrh novely zákoníku práce, jejímž cílem je přispět k větší ochraně zaměstnanců a obecně většímu povědomí o této problematice zakotvením výslovné ochrany proti stresu, násilí a obtěžování na pracovišti. Do ustanovení § 224 odst. 1 zákoníku práce je navrženo doplnění rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům vhodné pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování na pracovišti, což přispěje k větší ochraně zaměstnanců. Navrhovaná právní úprava má vést zaměstnavatele k zohledňování dalších aspektů péče o zaměstnance v rámci stávajících mechanismů a tím přispět k větší ochraně zaměstnanců. Zakotvení právní úpravy má zvýšit povědomí o této problematice v pracovněprávních vztazích. Bude tak ještě účelněji naplněno právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

Návrh nového znění ustanovení § 224 zákoníku práce:

„§ 224

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce**, včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.“.

**\*\*\*\*\***

1. **Přehled použité literatury a dalších zdrojů**

* Rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci – české znění

https://resourcecentre.etuc.org/linked\_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-CS.pdf

* Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací – české znění

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Czech\_version-3\_1.pdf

* Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů <http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf>
* <https://www.etuc.org/social-partners-framework-agreements>
* Návrh novely zákoníku práce včetně důvodové zprávy (sněmovní tisk č. 903 přístupné na <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>)
* Chromý, Jakub – násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti, Praha, Wolters Kluwer, 2014
* Prevence násilí a zvládání krizové situace na pracovišti

<http://www.azzs.cz/uploads/doc/projekty/Prevence_n%C3%A1sil%C3%AD_a_zvl%C3%A1d%C3%A1n%C3%AD_krizov%C3%A9_situace_na_pracovi%C5%A1ti.pdf>

* Implementation of the european autonomous framework agreement on harassmentand violence at work

<https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf>

* Occupational health concerns: Stress-related and psychological problems associated with work

(přístupné na <http://bookshop.europa.eu/en/occupational-health-concerns-pbBA0213062/?CatalogCategoryID=Ke4KABstjN4AAAEj8pAY4e5L>)

* Návod EOK pro výklad rámcové dohody o stresu spojeném s prací

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Czech\_version\_1.pdf

* Implementation of the european autonomous framework agreement on work-related stress

<https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Final_Implementation_report_1.pdf>

* [Report on the implementation of the European social partners’ Framework Agreement on Work-related Stress SEC(2011) 241 final](http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf)

<http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf>

* Manuál pro lektory v rámci projektu SPA (Stress Prevention Activities – Aktivity pro prevenci stresu)

<http://www.pepen.gr/pagesen/spa/cz/results_cz/SPA%20TRAINER'S%20GUIDE%20CZ.pdf>

* Stres na pracovišti – Možnosti prevence – závěrečná zpráva z projektu MPSV

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/9134/Zaverecna_zprava_STRES_2009_a_prilohy.pdf>

* Kampaň SLIC - Psychosociální rizika na pracovišti

<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/kampan-slic-psychosocialni-rizika-na-pracovisti>

1. Zahrnuje mimo jiné následující směrnice:

   * + Směrnici 2000/43/ES ze dne 29.června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
     + Směrnici 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
     + Směrnici 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.
     + Směrnici 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

   [↑](#footnote-ref-1)