

## Předkládací zpráva pro Parlament

Mezinárodní organizace práce (dále jen “MOP”) je mezinárodní vládní organizace založená v roce 1919. Nejvyšším orgánem MOP je Generální konference zástupců členských států nazývaná také **Mezinárodní konferencí práce** (dále jen “MKP”), která se schází pravidelně jednou ročně zpravidla v Ženevě, sídle MOP.

Mezi hlavní činnosti MOP patří tvorba mezinárodních pracovních a sociálních norem, které jsou přijímány buď ve formě úmluvy (Convention), jež se po ratifikaci členským státem stává pro tento stát mezinárodněprávním závazkem, nebo/a ve formě doporučení (Recommendation), které se neratifikuje a obsahuje nezávazné standardy zpravidla doplňující některou z úmluv.

Na základě článku 19 Ústavy MOP jsou vlády členských států po přijetí instrumentů na MKP povinny předložit tyto nově přijaté instrumenty kompetentním orgánům svého státu k informaci nebo k posouzení možnosti ratifikace a vnitrostátního provádění. Těmito orgány se zpravidla rozumí zákonodárné sbory členských států MOP.

Ke splnění této povinnosti vyplývající z členství v MOP jsou Parlamentu ČR předkládány **Úmluva č. 190** (dále jen „úmluva“) a **Doporučení č. 206** (dále je „doporučení“) **o násilí a obtěžování ve světě práce**, které byly schváleny na 108. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 2019. Je to poprvé, co byl formulován globální mezinárodněprávní rámec pro prevenci a řešení případů násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce založený na inkluzivním, integrovaném a genderově citlivém přístupu. Mezinárodní organizace práce těmito nástroji přispívá k formování budoucnosti práce založené na důstojnosti a respektu, bez násilí a obtěžování.

### K obsahu úmluvy a doporučení

Úmluva definuje pojmy „násilí a obtěžování“ jako *soubor nepřijatelného chování a praktik nebo hrozby takového chování či praktik, vyskytující se jednorázově nebo opakovaně, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, duševní, sexuální nebo ekonomická újma, a které zahrnují genderově podmíněné násilí a obtěžování*, a “genderově podmíněné násilí a obtěžování“ definuje jako *násilí a obtěžování namířené vůči osobám z důvodu jejich pohlaví nebo genderové příslušnosti nebo které má nepřiměřený dopad na osoby určitého pohlaví nebo genderové příslušnosti a které zahrnuje sexuální obtěžování*. Úmluva ponechává na každém státu, jak zavede definice uvedených pojmů do vnitrostátní úpravy.

Úmluva chrání pracovníky a další osoby pohybující se ve světě práce, tzn. vedle zaměstnanců také další kategorie osob, například pracovníky, jejichž pracovní poměr byl ukončen, osoby připravující se na povolání včetně praktikantů a učňů, dobrovolníky, osoby hledající práci a uchazeče o zaměstnání a osoby vykonávající pravomoc, povinnosti nebo odpovědnost zaměstnavatele, ve všech odvětvích soukromé a veřejné sféry. Úmluva obsahuje výčet oblastí a případů násilí a obtěžování při práci, k nimž dochází v průběhu výkonu práce, v souvislosti s ní nebo v jejím důsledku. Kromě místa výkonu práce se však vztahuje také na místa, kde pracovník dostává výplatu, čerpá přestávku na odpočinek či jídlo, využívá sanitární zařízení a šatny, v ubytovacích zařízeních zajišťovaných zaměstnavatelem, dále v prostorách pro odbornou přípravu, při akcích souvisejících s prací, během služebních cest a při dojíždění z bydliště do práce a zpět. Úmluva se vztahuje také na projevy násilí a obtěžování provedené prostřednictvím komunikačních prostředků souvisejících s prací, včetně prostředků, jež jsou k dispozici díky informačním a komunikačním technologiím.

Úmluva stanoví smluvním stranám závazek prosazovat a uplatnit právo každého člověka na svět práce bez násilí a obtěžování a prosazovat za účelem prevence a odstranění násilí a obtěžování při práci ve spolupráci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků inkluzivní a integrovaný přístup reagující na potřeby jednotlivých pohlaví. Za tím účelem mají zákonem zakázat násilí a obtěžování při práci včetně stanovení a vymáhání odpovídajících sankcí, prosazovat tento zákaz v příslušných politikách (zejména v politice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v politice rovného zacházení a nediskriminace nebo migrační politice), účinně kontrolovat a vyšetřovat případy násilí a obtěžování prostřednictvím inspektorátů práce nebo jiných příslušných orgánů, přijmout komplexní strategie s cílem zavedení opatření k prevenci násilí a obtěžování na pracovišti, mechanismů k monitorování, vzdělávání, odborné přípravy a zvyšování povědomí o tomto jevu. V komplexu těchto opatření je nutné uznat různé a vzájemně se doplňující role a funkce vlády, zaměstnavatelů a pracovníků a jejich reprezentativních organizací.

Úmluva dále zavazuje smluvní strany stanovit zaměstnavatelům povinnost činit kroky, přiměřené míře jejich vlivu, k předcházení násilí a obtěžování při práci, včetně genderového násilí a obtěžování, s cílem zavést politiku proti násilí a obtěžování na pracovišti, zohledňovat násilí a obtěžování a související psychosociální rizika při řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, určovat a posuzovat rizika násilí a obtěžování, přijmout opatření k jejich prevenci a kontrole a poskytovat pracovníkům a dalším dotčeným osobám v přístupných formátech informace a školení o zjištěných hrozbách a rizicích násilí a obtěžování, souvisejících preventivních a ochranných opatření, právech a odpovědnost pracovníků a dalších dotčených osob.

Dále úmluva vyžaduje od smluvních stran zajištění přístupu k účinným opravným prostředkům, mechanismům podávání stížností a řešení sporů obětí násilí a obtěžování při práci, zajištění ochrany soukromí zúčastněných osob a důvěrnosti, zajištění práva vzdálit se z pracovní situace, která představuje bezprostřední a vážné ohrožení života, zdraví nebo bezpečnosti z důvodu násilí a obtěžování, a zajištění pravomocí inspekce práce a případně dalších příslušných orgánů řešit případy násilí a obtěžování při práci.

Doporučení doprovázející úmluvu vyzývá členské státy MOP k uplatňování inkluzivního a integrovaného přístupu při předcházení a řešení případů násilí a obtěžování při práci v rámci pracovního práva, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti a nediskriminace a případně též trestního práva. Stanoví dále podrobné návody k prevenci a ochraně proti násilí a obtěžování, k vymáhání ochrany, zajištění opravných prostředků a pomoci obětem násilí a obtěžování při práci, k přípravě vodítek, programů odborné přípravy a vzdělávání, posuzování rizik týkajících se násilí a obtěžování, vedení kampaní pro zvyšování povědomí veřejnosti o nepřijatelnosti násilí a obtěžování, zejména genderového násilí a obtěžování, a podporu bezpečných, zdravých a harmonických pracovišť, na nichž nedochází k násilí a obtěžování.

Právní řád České republiky a kontrolní a další příslušné orgány v současné době poskytují pouze částečnou ochranu zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání proti obtěžování v souvislosti s výkonem práce; nezajišťuje výslovně ochranu zaměstnanců a dalších kategorií osob stanovených úmluvou proti násilí (včetně genderově podmíněného násilí) v souvislosti s výkonem práce. Právní řád České republiky dosud výslovně nedefinuje pojem násilí nebo genderově podmíněného násilí (resp. hrozbu takového násilí) při výkonu práce, na pracovišti nebo v kontextu pracovněprávních vztahů a dalších situací předvídaných úmluvou, které by pracovníkům a dalším subjektům (studentům, učňům, uchazečům o zaměstnání, osobám propuštěným ze zaměstnání, dobrovolníkům) mohlo při jednorázovém nebo opakovaném výskytu působit fyzickou, duševní, sexuální nebo ekonomickou újmu.

Česká právní úprava také neposkytuje ochranu proti obtěžování a násilí ve všech situacích a na místech souvisejících s výkonem práce, v souvislosti s prací nebo v důsledku práce, jak požaduje úmluva (například na místech čerpání přestávky pro oddech a jídlo).

Výzkumy potvrzují, že násilí na pracovištích je v ČR častým a přirozeným jevem (podle omnibusového šetření na populaci se v roce 2015 s násilím na pracovišti setkala pětina osob, přesněji 19 % a v roce 2019 již 36 % osob starších 15 let). Problém násilí na pracovišti je záležitostí všech věkových i vzdělanostních skupin, opakovaně se však v současnosti prokazuje, že více postihuje ženy a nižší věkové kategorie (do 29 let). Mezi nejčastější oblasti výskytu násilí na pracovišti patří dle zahraničních i domácích výzkumů veřejná správa. Změnu v přístupu k tomuto tématu ve veřejnoprávním prostředí přinesl projekt *Důstojné pracoviště ve veřejné správě*, jenž realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Jedním z cílů Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 2008 je prevence stresu a násilí jakožto pracovních psychosociálních rizik v rámci podpory duševního zdraví na pracovišti a potřeba uplatňování poznatků výzkumu a vývoje v prevenci těchto rizik. Komplexní národní strategii zacílenou specificky na prevenci násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce, jak vyžaduje úmluva, však Česká republika doposud nepřijala. Takováto strategie by se mohla stát součástí uvedené Národní politiky BOZP a zejména Národního akčního programu k naplňování této politiky. Strategii prevence a řešení případů genderově podmíněného násilí a obtěžování na pracovišti, resp. v souvislosti s výkonem práce je možné zapracovat do Vládní strategie rovnosti žen a mužů a Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí. Tyto strategie a akční plány by měly být podle požadavků úmluvy připraveny a prováděny ve spolupráci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a odborů v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR, Rady vlády pro BOZP a Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Z uvedených důvodů vláda vzala Úmluvu č. 190 a Doporučení č. 206 svým usnesením č. 105 ze dne 8. února 2021 na vědomí.

V Praze dne 9. března 2021

Předseda vlády:

Ing. Andrej Babiš v.r.