Evropský parlament
2024-2029

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

2026/2023(INL)

25.3.2026

NÁVRH ZPRÁVY

obsahující doporučení Komisi k psychosociálním rizikům, stresu a duševnímu zdraví na pracovišti
(2026/2023(INL))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodajka: Estelle Ceulemans

(Podnět – článek 47 jednacího řádu)

PR_INL

OBSAH

Strana

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU 3

PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU 9

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....20

PŘÍLOHA: ZVEŘEJŇOVÁNÍ PODNĚTŮ 22

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

obsahující doporučení Komisi k psychosociálním rizikům, stresu a duševnímu zdraví na pracovišti
(2026/2023(INL))

Evropský parlament,

– s ohledem na článek 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU),

– s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, zejména na její články 1, 3, 21, 27, 31 a 35,

– s ohledem na Evropský pilíř sociálních práv, zejména zásadu 10 o zdravém, bezpečném a dobře uzpůsobeném pracovním prostředí,

– s ohledem na směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci[1],

– s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie[2],

– s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy[3], zejména na její článek 12,

– s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby[4], Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii[5], směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství[6],

– s ohledem na rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o pracovním stresu (2004),

– s ohledem na rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o obtěžování a násilí na pracovišti (2007),

– s ohledem na strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027, který stanoví klíčové priority pro předvídání a zvládání změn v novém světě práce, lepší prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání a zvyšování

---

1 Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 Úř. věst. L 305, 26.11.2019, s. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 Úř. věst. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

připravenosti na budoucí zdravotní krize,

– s ohledem na své usnesení ze dne 10. března 2022 o novém strategickém rámci EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

– s ohledem na své usnesení ze dne 5. července 2022 o duševním zdraví v digitálním světě práce (2021/2098(INI)),

– s ohledem na své usnesení ze dne 21. ledna 2021 o právu odpojit se (2019/2181(INL)),

– s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Nekvalitní zaměstnání a duševní zdraví (SOC/745-EESC-2023),

– s ohledem na závěry Rady o duševním zdraví (15971/23),

– s ohledem na sdělení Komise ze dne 4. prosince 2025 nazvané Plán pro kvalitní pracovní místa,

– s ohledem na sdělení Komise ze dne 7. června 2023 o komplexním přístupu k duševnímu zdraví,

– s ohledem na studii politického oddělení Evropského parlamentu zveřejněnou v květnu 2023 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví v zájmu ochrany duševního zdraví na pracovišti,

– s ohledem na průzkum nadace Eurofund pracovních podmínek v Evropě z roku 2024, První zjištění. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

– s ohledem na zprávu Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci s názvem „Psychosociální rizika a duševní zdraví související s prací v odvětví zdravotní a sociální péče v EU“ zveřejněnou dne 13. listopadu 2025,

– s ohledem na stanovisko Výboru pro právní záležitosti k navrženému právnímu základu,

– s ohledem na články 47 a 55 jednacího řádu,

– s ohledem na stanovisko Výboru pro veřejné zdraví,

– s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A10 0000/2026),

A. vzhledem k tomu, že psychosociální rizika spojená s prací vyplývají především z vystavení rizikovým faktorům souvisejícím s organizací, uspořádáním a řízením práce, jakož ze sociálního a vztahového kontextu práce a pracovních podmínek;

B. vzhledem k tomu, že vystavení psychosociálním rizikovým faktorům, jako je nadměrná pracovní zátěž, nepřiměřené pracovní tempo, nedostatek pracovních sil, nedostatek autonomie, nejistota zaměstnání, špatné řídící postupy, nefunkční systémy hodnocení výkonu a zásluh, významně zvyšuje psychosociální rizika spojená s prací;

C. vzhledem k tomu, že vystavení psychosociálním rizikovým faktorům má závažné negativní dopady na duševní a fyzické zdraví pracovníků, včetně pracovního stresu,

vyhoření, úzkostných poruch, depresí, kardiovaskulárních onemocnění, muskuloskeletálních poruch a dlouhodobé pracovní neschopnosti;

D. vzhledem k tomu, že průzkum nadace Eurofound pracovních podmínek v Evropě ukazuje, že vystavení vysoké intenzitě práce vzrostlo z 27 % v roce 2015 na 40 % v roce 2021, přičemž každý třetí zaměstnanec pracuje vysoce intenzivně, v napjatých termínech nebo ve svém volném čase;

E. vzhledem k tomu, že psychosociální rizika spojená s prací způsobují značné sociální a ekonomické náklady, včetně absencí, odchodu z trhu práce a snížené produktivity v celé Unii, a představují přibližně 60 % ztracených pracovních dnů v EU, čímž přispívají k nedostatku pracovních sil a zvýšené intenzitě práce pracovníků v organizacích, které jsou tímto nedostatkem postiženy; vzhledem k tomu, že řešení psychosociálních rizik spojených s prací, stresu a duševního zdraví na pracovišti je prospěšné jak pro pracovníky, tak pro zaměstnavatele;

F. vzhledem k tomu, že nepříznivé sociální chování, včetně slovního urážení, vyhrožování, nežádoucí sexuální pozornosti, šikany, násilí a obtěžování, má obzvláště závažný a dlouhodobý dopad na fyzické a duševní zdraví pracovníků, přičemž neúměrně postihuje pracovníky ve zdravotnictví, veřejné správě a v profesích zaměřených na klienty; vzhledem k tomu, že násilí, včetně násilí ze strany třetích osob, jako jsou klienti, pacienti, příjemci péče nebo uživatelé služeb, by mělo být výslovně označeno a řešeno;

G. vzhledem k tomu, že současný rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP), zejména směrnice 89/391/EHS, neposkytuje dostatečně konkrétní závazná pravidla, která by stanovila odpovědnost zaměstnavatele za řešení všech rizik;

H. vzhledem k tomu, že ve vnitrostátních právních předpisech a širších politikách, včetně těch, které provádějí dohody evropských sociálních partnerů o pracovním stresu a o obtěžování a násilí, existují značné rozdíly ve výskytu psychosociálních rizik spojených s prací i ve způsobu jejich řešení; vzhledem k tomu, že tyto rozdíly odrážejí odlišnosti struktur trhu práce, regulačních rámců a prováděcích postupů, což vede k nerovnoměrné úrovni ochrany v celé Unii;

I. vzhledem k tomu, že psychosociální rizika související s klimatem, včetně vystavení extrémním povětrnostním jevům a podmínkám a jejich důsledkům, jako je stres z horka, ekologická úzkost a pracovní stres související se změnami životního prostředí, jsou významnými faktory určujícími zdraví a bezpečnost pracovníků; vzhledem k tomu, že začlenění těchto rizik do práva EU by jej modernizovalo a zajistilo jeho stálou relevanci pro vyvíjející se svět práce;

J. vzhledem k tomu, že agentura EU-OSHA zdůrazňuje význam participativních postupů posouzení rizik a účinného zapojení pracovníků a jejich zástupců do prevence psychosociálních rizik spojených s prací;

K. vzhledem k tomu, že 29 % pracovníků uvádí, že nejsou příliš dobře nebo nejsou vůbec informováni o prevenci pracovního stresu na svém pracovišti, což ukazuje na značnou mezeru ve znalostech a komunikaci v oblasti prevence psychosociálních rizik;

L. vzhledem k tomu, že rostoucí využívání digitálních technologií, algoritmického řízení a umělé inteligence přispívá k technologickému stresu, kognitivnímu přetížení, intenzifikaci práce, sociální izolaci a ztrátě autonomie a často vede k tomu, že se žádá, aby se pracovníci přizpůsobovali strojům, místo aby se technologie přizpůsobovaly pracovníkům;

M. vzhledem k tomu, že práce na dálku a pružné pracovní režimy sice poskytují autonomii a flexibilitu, ale jsou také spojeny se zvýšenou intenzitou práce, zasahováním pracovního života do soukromého, širší dostupností a vznikem pracovní kultury „neustálé dostupnosti“, která může mít negativní vliv na duševní zdraví, pokud není řádně regulována;

N. vzhledem k tomu, že ženy, mladí a starší pracovníci, pracovníci v nejistých nebo nestandardních formách zaměstnání, vedoucí pracovníci, migrující pracovníci a etnické menšiny, pracovníci s chronickým onemocněním a pracovníci podléhající intenzivnímu monitorování výkonu a systémům odměňování na základě zásluh jsou neúměrně vystaveni psychosociálním rizikům spojeným s prací; vzhledem k tomu, že to není způsobeno individuální zranitelností, ale důsledkem strukturálních nerovností, nerovnováhy moci a diskriminačních praktik v organizaci práce, včetně sexismu, ageismu, rasismu, ableismu, třídní diskriminace a diskriminace na základě sexuální orientace, genderové identity nebo vyjádření; vzhledem k tomu, že tyto vzájemně se prolínající formy diskriminace představují samy o sobě psychosociální rizikové faktory;

O. vzhledem k tomu, že migrující pracovníci jsou neúměrně vystaveni psychosociálním rizikům v práci kvůli různým faktorům, jako je nejisté zaměstnání, nebezpečné pracovní podmínky, nerovné zacházení a překážky v přístupu k právům a oznamování zneužívání; vzhledem k tomu, že pracovníci v nelegálním postavení jsou, pokud se chtějí domoci svých práv; obzvláště zranitelní vůči pracovnímu vykořisťování, zneužívání a obavám z odvety nebo deportace; vzhledem k tomu, že tato rizika jsou obzvláště výrazná v odvětvích, jako je práce v domácnosti, kde jsou migrující ženy zastoupeny v nadměrné míře;

P. vzhledem k tomu, že potíže s právním uznáním psychosociálních onemocnění spojených s prací, která jsou důsledkem vystavení psychosociálním rizikům spojených s prací, a důkazní břemeno kladené na pracovníky představují hlavní překážky účinné prevence, prosazování a přístupu ke spravedlnosti;

Q. vzhledem k tomu, že pracovníci, kteří oznámí protiprávní jednání, porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo psychosociální rizika spojená s prací, jakož i přímí a nepřímí svědci jsou obzvláště vystaveni odvetným opatřením, izolaci, zastrašování a kariérním postihům;

R. vzhledem k tomu, že při ochraně zdraví pracovníků hraje klíčovou roli sekundární prevence díky tomu, že umožňuje včasné odhalení poškození zdraví souvisejícího s prací, zejména takového spojeného s psychosociálními riziky, a zajišťuje včasný zásah bránící zhoršení; vzhledem k tomu, že zahrnuje mimo jiné vhodné mechanismy sledování, varování a podpory, včetně přístupu ke službám pracovního lékařství a příslušným podpůrným opatřením; vzhledem k tomu, že strukturovaný přístup k sekundární prevenci přispívá ke zkrácení doby trvání nepřítomnosti, usnadňuje

udržitelný návrat do práce a předchází opakování, čímž doplňuje opatření primární prevence;

S. vzhledem k tomu, že je za psychosociální rizika spojená s prací odpovědný zaměstnavatel a je třeba je řešit především kolektivními a organizačními preventivními opatřeními, nikoli individuálními strategiemi zvládání;

1. zdůrazňuje, že je naléhavě nutné posílit právní rámec EU pro prevenci, identifikaci a řízení psychosociálních rizik spojených s prací a zajistit vysokou úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků;

2. vyzývá Komisi a členské státy, aby výslovně uznaly, že psychosociální rizika spojená s prací jsou příčinou nemocí z povolání, včetně poruch duševního zdraví, a také pracovních úrazů, a aby tomu přizpůsobily vnitrostátní systémy uznávání, prevence a odškodňování nemocí z povolání a pracovních úrazů; vyzývá Komisi, aby přezkoumala a případně odpovídajícím způsobem změnila doporučení Komise (EU) 2022/2337 ze dne 28. listopadu 2022 týkající se evropského seznamu nemocí z povolání;

3. požaduje zavedení mechanismů pro obrácení nebo zmírnění důkazního břemene v případech, kdy je pracovník postižen nepříznivým poškozením zdraví v důsledku vystavení psychosociálním rizikům spojeným s prací;

4. vyzývá členské státy, aby na všech pracovištích zajistily povinné, systematické, participativní a řádně zdokumentované posuzování psychosociálních rizik prováděné za skutečné účasti pracovníků a jejich zástupců; žádá, aby byl do těchto posouzení systematicky začleňován genderově citlivý a intersekcionální pohled, který bere v potaz diskriminaci a strukturálním nerovnosti;

5. připomíná povinnost informovat zaměstnance a jejich zástupce a konzultovat s nimi ve všech fázích posuzování, prevence a odstraňování psychosociálních rizik v souladu s pracovním právem EU a se zásadami sociálního dialogu, a současně zajistit účast zaměstnanců a jejich zástupců na navrhování a provádění opatření a na průběžném sledování rizik tím, že se zřídí specializované orgány na pracovištích, kde neexistují, a posílí se výsady stávajících výborů pro bezpečnost a ochranu zdraví, kterým se udělí právo na odborné posudky;

6. zdůrazňuje důležitou úlohu sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání při prevenci a řešení psychosociálních rizik spojených s prací díky zajištění strukturovaného sociálního dialogu, posílení ochrany pracovníků a podpoře zdravějších, bezpečnějších a odolnějších pracovišť;

7. vyzývá členské státy, aby zajistily povinné a průběžné školení zaměstnavatelů, vedoucích pracovníků, pracovníků a zástupců pracovníků o psychosociálních rizicích spojených s prací a psychosociálních rizikových faktorech, včetně obtěžování a násilí, a o preventivních opatřeních;

8. zdůrazňuje význam jasných, důvěrných, nezávislých a dostupných postupů pro řešení případů obtěžování, násilí a diskriminace na pracovišti, které zajistí ochranu před odvetnými opatřeními a respektování práv obětí;

9. vyzývá Komisi a členské státy, aby posílily inspektoráty práce zavedením celounijních minimálních norem pro inspekce práce v oblasti psychosociálních rizik spojených s prací, zahrnující specializované školení, harmonizované nástroje pro hodnocení a monitorování a odpovídající zdroje na podporu účinné prevence a prosazování;

10. naléhavě vyzývá členské státy, aby do svých vnitrostátních strategií v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci začlenily opatření primární a sekundární prevence a zajistily účinnou koordinaci mezi systémy zdravotní péče, inspektoráty práce a sociálními partnery; zdůrazňuje, že je důležité zlepšit shromažďování, sledování a vykazování údajů o psychosociálních rizicích spojených s prací a souvisejících absencích, nemocech z povolání a úrazech, aby bylo možné přesněji vyhodnotit účinnost preventivních a intervenčních opatření;

11. zdůrazňuje potřebu komplexních politik pro návrat do práce, která podporuje zaměstnance po nemoci nebo psychosociálních potížích; vybízí členské státy, aby vypracovaly programy opětovného začleňování šité na míru, včetně úprav na pracovišti, flexibilních časových rozvrhů a stálé podpory v oblasti pracovního lékařství; zdůrazňuje význam spolupráce mezi zaměstnavateli, poskytovateli zdravotní péče a sociálními partnery za účelem usnadnění hladkého, udržitelného a inkluzivního návratu do práce a zároveň při předcházení relapsům a podporování dlouhodobé pohody;

12. zdůrazňuje potřebu minimálních standardů v oblasti uznávání, prevence a kompenzace psychosociálních rizik spojených s prací, aby se zabránilo právní roztříštěnosti a nerovné ochraně pracovníků; vyzývá Komisi, aby navrhla jasnou a právně závaznou definici psychosociálních rizik spojených s prací a psychosociálních rizikových faktorů, která by zahrnovala rizika vyplývající z organizace práce, projektování a řídících postupů, sociálního a vztahového kontextu na pracovišti a pracovních podmínek a zahrnovala otázky, jako je pracovní stres, vyhoření, obtěžování, násilí a diskriminace;

13. žádá Komisi, aby na základě čl. 153 odst. 2 písm. b) a čl. 153 odst. 1 písm. a) Smlouvy o fungování Evropské unie do konce roku 2026 předložila návrh směrnice o psychosociálních rizicích spojených s prací, stresu a duševním zdraví na pracovišti, včetně minimálních požadavků s cílem zajistit rovnocennou a vysokou úroveň ochrany všech pracovníků v Unii podle doporučení uvedených v příloze tohoto dokumentu;

14. domnívá se, že finanční dopady požadovaných návrhů by měly být hrazeny ze stávajících rozpočtových prostředků;

15. pověřuje svou předsedkyni, aby předala toto usnesení a doporučení uvedená v příloze Komisi a Radě, jakož i parlamentům a vládám členských států.

PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ
DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

ZNĚNÍ POŽADOVANÉHO LEGISLATIVNÍHO NÁVRHU

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

o prevenci psychosociálních rizik spojených s prací, stresu a duševního zdraví na pracovišti

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. a) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru[1],

s ohledem na stanovisko Výboru regionů[2],

v souladu s řádným legislativním postupem[3],

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Evropský parlament opakovaně vyzval k přijetí zvláštní směrnice EU s cílem zajistit pro všechny pracovníky v Unii vysokou a rovnocennou úroveň ochrany před psychosociálními riziky spojenými s prací.

(2) Definice psychosociálních rizik spojených s prací a rizikových faktorů souvisejících s organizací, uspořádáním a řízením práce, sociálním a vztahovým kontextem na pracovišti a pracovními podmínkami by v zájmu zajištění jistoty pro zaměstnavatele i pracovníky měla být přijata na evropské úrovni.

(3) Psychosociální rizika spojená s prací by měla být uznána za pracovní rizika ve smyslu práva Unie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Prevence psychosociálních rizik spojených s prací by měla být založena především na kolektivních a organizačních opatřeních, a to v souladu s hierarchií prevence, včetně úpravy pracovní zátěže, pracovní doby, kontroly práce, počtu zaměstnanců, řídících postupů a systémů hodnocení výkonu. Zdůrazňuje, že individuální školení o odolnosti, poradenství nebo programy zaměřené na pohodu a zdraví nemohou nahradit zákonné povinnosti zaměstnavatelů předcházet psychosociálním rizikům spojeným s prací

[1] OJ ...
[2] OJ ...
[3] Stanovisko Evropského parlamentu...

přizpůsobením organizace, uspořádání a řízení práce.

(5) Členské státy by měly stanovit účinné sankce a ochranná opatření pro případ porušení práv a povinností stanovených touto směrnicí.

(6) Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby organizace práce, řídící postupy a systémy hodnocení výkonu respektovaly zdraví, důstojnost a základní práva pracovníků,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět a účel

Tato směrnice stanoví minimální požadavky na prevenci, odstranění nebo, pokud to není možné, snížení psychosociálních rizik spojených s prací.

Stanoví pro zaměstnavatele závazné organizační a strukturální povinnosti a povinnosti týkající se účasti s cílem chránit duševní a fyzické zdraví pracovníků a zajistit bezpečné a důstojné pracovní podmínky.

Touto směrnicí nejsou dotčeny současné nebo budoucí předpisy členských států a Společenství, které jsou pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci příznivější.

Článek 2

Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na pracovníky ve všech odvětvích hospodářské činnosti, a to jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru.

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

1) „psychosociálními riziky spojenými s prací“ rizika spojená s prací vyplývající z vystavení psychosociálním rizikovým faktorům souvisejícím s organizací, uspořádáním a řízením práce, sociálním a vztahovým kontextem na pracovišti a pracovními podmínkami, které mohou ovlivnit duševní a fyzické zdraví, bezpečnost a důstojnost pracovníků; tato rizika mohou vést mimo jiné k pracovnímu stresu, vyhoření, obtěžování, násilí, duševním poruchám, závislostem nebo sebevražednému chování, kardiovaskulárním onemocněním a muskuloskeletálním poruchám;

2) „pracovním stresem“ stav fyzické, emocionální a psychické zátěže vyplývající z dlouhodobého působení pracovních požadavků, které přesahují možnosti nebo zdroje pracovníka; je charakterizován nejen pocity vyčerpání, ale také zvýšenou úrovní napětí, úzkosti nebo trvalého pocitu nervozity, takže odráží jak nadměrnou aktivaci (stres/úzkost), tak vyčerpání (únavu);

3) „psychosociálními rizikovými faktory“ rizikové faktory spojené s prací, které souvisejí s organizací, uspořádáním a řízením práce, jejím sociálním a vztahovým kontextem a pracovními podmínkami, včetně vysoké pracovní zátěže, vysoké intenzity práce, dlouhé pracovní doby, nedostatku autonomie, nedostatečné podpory ze strany nadřízených, obtěžování, násilí a diskriminačního chování, vysokých emocionálních nároků, vysoké digitální náročnosti, podléhání automatizovanému rozhodování nebo monitorovacím systémům, nereálných cílů;

4) „primární prevencí“ opatření zaměřená na odstranění a předcházení psychosociálním rizikům spojeným s prací u zdroje prostřednictvím úprav organizace, uspořádání a řízení práce a pracovních podmínek;

5) „sekundární prevencí“ opatření zaměřená na včasnou identifikaci a včasné řešení vznikajících nepříznivých důsledků expozice psychosociálním rizikům spojeným s prací s cílem zabránit jejich progresi, snížit jejich dopad a zabránit vzniku závažnějších důsledků, a to i prostřednictvím screeningu, sledování a cílených zásahů u pracovníků, kteří vykazují první příznaky expozice nebo poškození.

KAPITOLA II

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ

Článek 4

Povinnost všeobecné prevence

1. Zaměstnavatelé zajistí prevenci psychosociálních pracovních rizik:

   a) vyhýbáním se rizikům;

   b) vyhodnocováním rizik, která nelze odstranit;

   c) odstraňováním rizik u zdroje;

   d) přizpůsobením práce jednotlivci, zejména s ohledem na uspořádání pracovních míst, výběr pracovního zařízení a volbu pracovních a výrobních metod, zejména za účelem ulehčení jednotvárné práce a práce při pracovním rytmu určovaném strojem a zmírnění jejich účinků na zdraví;

   e) přizpůsobováním se technickému pokroku;

   f) nahrazováním nebezpečného bezpečným nebo méně nebezpečným;

g) zavedením komplexního systému prevence rizik, který zahrnuje výrobní postup, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vliv pracovního prostředí;

h) upřednostňováním prostředků kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany;

i) udílením vhodných pokynů zaměstnancům.

2. Zaměstnavatelé zajistí, aby organizační zdroje, které podporují primární prevenci, včetně manažerské podpory, účasti pracovníků a přístupu ke školení, byly účinně dostupné všem pracovníkům.

Rovněž pracovníkům, vedoucím pracovníkům a nadřízeným poskytují pravidelné a přiměřené školení o psychosociálních rizicích a rizikových faktorech souvisejících s organizací, uspořádáním a řízením práce, sociálním a vztahovým kontextem na pracovišti a pracovními podmínkami a o preventivních opatřeních.

3. Zaměstnavatelé přijmou a zavedou kodex chování, který definuje a zakazuje násilí, obtěžování a diskriminační chování, které narušuje důstojnost, zdraví nebo pohodu pracovníků.

4. Zaměstnavatelé rovněž zavedou vhodná opatření sekundární prevence, včetně mechanismů včasného odhalení, přístupu ke službám pracovního lékařství a včasné podpory pracovníků vystavených psychosociálním rizikům.

Článek 5

Povinné posouzení psychosociálních rizik

1. Zaměstnavatelé provádějí posouzení psychosociálních rizik nejméně jednou ročně a kdykoli dojde k významným změnám v organizaci práce a organizační restrukturalizaci.

2. V rámci posouzení psychosociálních rizik se hodnotí psychosociální rizikové faktory, mezi něž patří pracovní zátěž, intenzita práce, nedostatek autonomie, dlouhá pracovní doba, nedostatek přiměřených odměn a uznání vyplývající ze špatných systémů hodnocení a výkonu, emocionální nároky, vystavení nepříznivému sociálnímu chování, nejistota zaměstnání, zasahování pracovního života do soukromého, digitální propojení mimo pracovní dobu nebo podléhání automatizovanému rozhodování nebo monitorovacím systémům;

Toto posouzení musí být založeno na vědecky ověřených metodách.

3. Při posuzování psychosociálních rizik zajistí zaměstnavatelé v celém procesu účinnou účast zástupců zaměstnanců a odborů a zapojení ochranných a preventivních služeb pro psychosociální rizika určených podle článku 15.

4. Výsledky posouzení musí být zdokumentovány a přístupným způsobem sděleny všem zaměstnancům na pracovišti.

Článek 6

Roční akční plán

1. Na základě posouzení psychosociálních rizik přijmou zaměstnavatelé roční akční plán, v němž stanoví konkrétní opatření k prevenci, odstranění nebo snížení psychosociálních rizik spojených s prací. Zaměstnavatelé roční akční plán provádějí, sledují a vyhodnocují jeho uplatňování.

2. Akční plán v případě potřeby zahrnuje:

   a) opatření ke snížení nadměrné pracovní zátěže, nedostatku pracovních sil, intenzity práce a snížení monotónnosti práce;

   b) omezení přesčasů a nepředvídatelné pracovní doby;

   c) účinné provádění práva odpojit se,

   d) opatření k prevenci zneužívajícího sociálního chování, jako je obtěžování, šikana a násilí;

   e) pravidla upravující digitální monitorování, dohled a používání umělé inteligence s cílem zabránit vystavení pracovníků psychosociálním rizikům spojeným s prací;

   f) opatření zaměřená na prevenci prodloužené dostupnosti a pracovní kultury „neustálé dostupnosti“, včetně technických a organizačních bezpečnostních opatření;

   g) cílená opatření pro odvětví, povolání a skupiny pracovníků označené za rizikovější, včetně zdravotnictví, veřejné správy a služeb zaměřených na klienty;

   h) opatření pro včasný zásah a podporu, včetně přístupu k poradenství, sledování zdraví zaměstnanců a mechanismů usnadňujících udržitelný návrat do práce.

3. Akční plán podléhá schválení příslušnými ochrannými a preventivními službami pro psychosociální rizika určenými podle článku 15. Do přípravy, provádění a hodnocení tohoto plánu se řádně a systematicky zapojí zástupci zaměstnanců a odborové organizace.

4. Zaměstnavatelé přijmou veškerá nezbytná opatření k prevenci, odstranění nebo snížení psychosociálních rizik spojených s prací, která byla na základě posouzení rizik zjištěna.

Článek 7

Reorganizace práce a technologické změny

Jakákoli restrukturalizace, reorganizace práce nebo zavedení technologií dohledu nebo digitálního řízení podléhá předchozímu posouzení psychosociálních rizik.

KAPITOLA III

PRÁVA PRACOVNÍKŮ

Článek 8

Právo na psychologicky bezpečné pracovní prostředí a na příslušné podpůrné služby

Pracovníci mají právo na psychologicky bezpečné pracovní prostředí, které je nevystavuje neustálým psychosociálním rizikům spojeným s prací a ponižujícím nebo pokořujícím praktikám, které mohou mít významný negativní dopad na jejich fyzické a duševní zdraví.

Článek 9

Právo na podporovaný návrat do práce po újmě způsobené vystavením psychosociálním rizikům souvisejícím s prací.

Pracovníci, kteří byli nepřítomni v práci z důvodu poškození zdraví souvisejícího s psychosociálními riziky spojenými s prací, včetně pracovního stresu, vyhoření, obtěžování nebo násilí, mají právo na podporovaný a udržitelný návrat do práce.

Zaměstnavatelé zajistí, aby návrat do práce byl organizován způsobem, který chrání zdraví pracovníka a zabraňuje opakování rizik, která přispěla k nepřítomnosti.

Toto právo je součástí povinností zaměstnavatele v rámci sekundární a terciární prevence psychosociálních rizik spojených s prací.

Článek 10

Individuální plán návratu do práce

1. Než se pracovník vrátí do práce po období nepřítomnosti souvisejícím s psychosociálními riziky spojenými s prací, vypracuje zaměstnavatel individuální plán návratu do práce.

2. Plán se vypracovává ve spolupráci s dotyčným pracovníkem, službami pracovního lékařství a případně se zástupci zaměstnanců.

V případě potřeby upřesní:

a) postupné znovuzahájení práce;

b) dočasné nebo trvalé úpravy úkolů nebo pracovní zátěže;

c) úpravy pracovní doby nebo organizace práce;

d) opatření zaměřená na psychosociální rizika spojená s prací, která měla negativní dopad na jejich zdraví.

Článek 11

Sledování a prevence opakování

Zaměstnavatelé zajistí v období po návratu do práce pravidelné sledování, včetně možnosti přezkoumání a úpravy plánu návratu do práce.

V případě potřeby přijmou zaměstnavatelé organizační opatření k řešení psychosociálních rizikových faktorů, které přispěly k nepřítomnosti pracovníka.

Pracovníci, kteří se vracejí po nepřítomnosti spojené s pracovními riziky, nesmějí být v důsledku své nepřítomnosti diskriminováni nebo vystaveni nepříznivému zacházení.

Zjištění ohledně procesů návratu do práce musí být při posuzování psychosociálních rizik a preventivních opatřeních zaměstnavatele zohledněna s cílem zabránit opakování a zlepšit pracovní podmínky.

Článek 12

Právo na oznámení a ochrana před odvetou

Pracovníci mají právo hlásit psychosociální rizika spojená s prací, a to i anonymně.

Žádný pracovník nesmí být v důsledku takového oznámení vystaven odvetným opatřením, diskriminaci nebo znevýhodnění.

Tento článek se použije, aniž je dotčena směrnice (EU) 2019/1937.

Článek 13

Právo odpojit se

Od pracovníků se nesmí vyžadovat, aby se věnovali komunikaci nebo úkolům souvisejícím s prací mimo pracovní dobu.

Zaměstnavatelé zajistí, aby digitální nástroje a organizace práce podporovaly účinné uplatňování tohoto práva.

Článek 14

Právo na informování, konzultace a účast

Pracovníci a jejich zástupci jsou informováni, konzultováni a zapojeni do všech fází posouzení, prevence, sledování a odstraňování psychosociálních rizik spojených s prací.

Zaměstnavatelé zajistí, aby byli zaměstnanci jasně a pravidelně informováni o psychosociálních rizicích spojených s prací a o opatřeních, která jim mají předcházet a zmírňovat jejich negativní dopad.

Zvláštní pozornost je třeba věnovat tomu, aby všichni pracovníci pochopili, že psychosociální rizika spojená s prací vznikají v důsledku vystavení psychosociálním rizikovým faktorům a povahy těchto faktorů.

KAPITOLA IV

ZASTOUPENÍ A ÚČAST ZAMĚSTNANCŮ

Článek 15

Ochranné a preventivní služby pro psychosociální rizika

1. Zaměstnavatelé určí jednoho nebo více pracovníků, kteří budou vykonávat činnosti související s prevencí a řízením psychosociálních rizik v podniku nebo zařízení.

2. Určeným zaměstnancům nesmí být jejich činnost týkající se prevence psychosociálních rizik na újmu. Na plnění svých povinností mají dostatek času a jsou jim poskytnuty odpovídající prostředky.

3. V případě, že v podniku nebo zařízení nejsou k dispozici kompetence k provádění činností uvedených v odstavci 1, zaměstnavatel využije příslušné externí služby nebo osoby odbornými znalostmi v oblasti psychosociálních rizik.

4. V takových případech zaměstnavatel tyto služby nebo osoby informuje o všech relevantních faktorech, o nichž je známo, že ovlivňují duševní zdraví a pohodu zaměstnanců, nebo u nichž existuje podezření, že je ovlivňují, včetně organizace práce, pracovních podmínek a mezilidských vztahů na pracovišti.

5. Ve všech případech:

   – musí mít určení pracovníci potřebné schopnosti, vzdělání a prostředky v oblasti prevence psychosociálních rizik;

   – externí služby nebo osoby, s nimiž se konzultuje, musí mít potřebné schopnosti a odborné zdroje; a rovněž

   – počet určených pracovníků a externích služeb nebo osob, s nimiž se konzultuje, musí být s ohledem na velikost podniku nebo zařízení, povahu činností a úroveň a rozložení vystavení psychosociálním rizikům dostatečný.

6. Prevenci psychosociálních rizik může provádět jeden nebo více pracovníků, interní služba nebo externí služby. Tyto subjekty v případě potřeby spolupracují, aby zajistily soudržný a účinný přístup.

7. Členské státy mohou s ohledem na povahu činností a velikost podniku vymezit kategorie podniků, u kterých může zaměstnavatel, je-li odborně způsobilý, převzít sám nebo sama úkoly uvedené v odstavci 1.

8. Členské státy stanoví:

   – potřebné schopnosti a kvalifikaci v oblasti prevence psychosociálních rizik;

   – dostatečný počet osob nebo služeb potřebných k provádění těchto úkolů.

Článek 16

Konzultace se zaměstnanci a jejich účast

1. Zaměstnavatel zajistí, aby se zaměstnanci nebo jejich zástupci byli konzultováni a mohli se účastnit jednání ve všech fázích prevence a řízení psychosociálních rizik.

2. Tyto konzultace a účast se týkají zejména:

   – identifikace a posouzení psychosociálních rizik;

   – navrhování, plánování a provádění preventivních opatření a akčních plánů;

   – sledování a hodnocení účinnosti těchto opatření;

   – neustálého zlepšování politik a postupů týkajících se psychosociálních rizik.

3. Pracovníkům nebo jejich zástupcům se poskytnou nezbytné informace, školení a prostředky k účinné účasti na procesech uvedených v odstavci 2.

4. Účast musí probíhat včas a smysluplně a musí pracovníkům nebo jejich zástupcům umožňovat podílet se na rozhodování a vypracování vhodných opatření.

5. Ustanovení tohoto článku se použijí, aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy a postupy týkající se informování, konzultací a účasti pracovníků.

KAPITOLA V

PROSAZOVÁNÍ, INSPEKCE A SANKCE

Článek 17

Inspekce práce

Členské státy zajistí, aby orgány inspekce práce měly odpovídající pravomoci, školení, odborné znalosti, nástroje a zdroje v oblasti psychosociálních rizik spojených s prací, a to i s ohledem na účinné zjišťování, posuzování a vyšetřování těchto rizik.

Článek 18

Právní domněnka a důkazní břemeno

1. Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník prokáže skutečnosti, na jejichž základě lze předpokládat, že byl vystaven psychosociálním rizikovým faktorům spojeným s prací a utrpěl s tím slučitelné poškození zdraví, předpokládalo, že je toto poškození pracovní.

2. V takových případech přechází důkazní břemeno na zaměstnavatele, který musí prokázat, že:

   a) byla přijata přiměřená preventivní opatření v souladu s touto směrnicí; a rovněž

   b) poškození zdraví nesouvisí s pracovními podmínkami.

3. Členské státy mohou stanovit příznivější ustanovení, včetně mechanismů pro zmírnění důkazního břemene.

Článek 19

Sledování a sběr údajů

Evropská komise ve spolupráci s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) a Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) sleduje trendy v oblasti psychosociálních rizik spojených s prací ve všech členských státech, aby mohla posoudit účinnost této směrnice.

Článek 20

Sankce

Členské státy stanoví pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy neprodleně oznámí tato pravidla a opatření Komisi a bezodkladně ji informují o veškerých jejich následných změnách.

KAPITOLA VI

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 21

Zákaz snížení úrovně právní ochrany

Provádění této směrnice nelze považovat za důvod pro snížení úrovně ochrany již pracovníkům poskytované.

Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.

Článek 22

Provádění

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem uplatňování ustanovení této směrnice.

2. Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři společně požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit.

3. Má být respektována nezávislost sociálních partnerů. Členské státy by měly mít možnost povolit za určitých podmínek, aby sociální partneři spravovali, sjednávali, uzavírali a vymáhali kolektivní smlouvy, jež se liší od některých ustanovení této směrnice, pokud zůstane zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců.

Článek 23

Provedení

Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do dvou let od vstupu této směrnice v platnost. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních opatření ve vnitrostátním právu, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Psychosociální rizika spojená s prací představují v Evropské unii pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci stále větší výzvu. Zásadní změny v organizaci práce, způsobech řízení a pracovních podmínkách vystavení psychosociálním rizikům spojeným s prací v různých odvětvích a profesích výrazně zvýšily. Tato rizika vyplývají především z organizace, uspořádání a řízení práce, jakož i ze sociálního a vztahového kontextu, v němž je práce vykonávána, a z pracovních podmínek.

Nadměrná pracovní zátěž a intenzita práce, nedostatek autonomie, dlouhá pracovní doba, nejistota zaměstnání, nepříznivé sociální chování a nedostatek vhodných odměn a uznání vyplývající ze špatných systémů hodnocení a výkonu jsou uznávanými psychosociálními rizikovými faktory, z nichž pramení psychosociální rizika. Tyto faktory přispívají k pracovnímu stresu, vyhoření, obtěžování, násilí a diskriminaci, které mají závažné a dlouhodobé důsledky pro duševní a fyzické zdraví pracovníků, včetně úzkostných poruch, depresí, kardiovaskulárních onemocnění a dlouhodobé pracovní neschopnosti. Psychosociální rizika spojená s prací mají kromě dopadu na člověka také značné sociální a ekonomické náklady, včetně nepřítomnosti, odchodu z trhu práce a snížené produktivity.

Současný rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zejména směrnice 89/391/EHS, stanoví obecné zásady prevence, ale neobsahuje dostatečně konkrétní, závazná nebo harmonizovaná ustanovení týkající se psychosociálních rizik spojených s prací. Provádění dohod evropských sociálních partnerů o pracovním stresu a o obtěžování a násilí na pracovišti je navíc v jednotlivých členských státech a odvětvích stále nerovnoměrné, což vede k rozdílné úrovni ochrany pracovníků.

Nedávný vývoj spojený s digitalizací dále psychosociální rizika spojená s prací posílil. Rostoucí využívání digitálních technologií, algoritmického řízení, umělé inteligence a automatizovaných systémů monitorování výkonnosti přispívá ke stresu v důsledku technologií, intenzifikaci práce, sociální izolaci a snížení autonomie. Tento vývoj vyvolává obavy, pokud jde o potřebu zajistit, aby organizace práce zůstala přizpůsobena pracovníkům v souladu se základními zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Důkazy ukazují, že vystavení psychosociálním rizikům spojeným s prací je rozloženo nerovnoměrně. Některé skupiny pracovníků, včetně žen, mladých a starších pracovníků, pracovníků s nejistým zaměstnáním, vedoucích pracovníků a pracovníků, na které se vztahuje intenzivní monitorování výkonu, jsou postiženy nepřiměřeně. Toto nepřiměřené vystavení odráží strukturální nerovnosti, nerovnováhu moci a diskriminační praktiky při organizaci práce. Řešení psychosociálních rizik spojených s prací proto vyžaduje začlenit do politik prevence genderově citlivý a intersekcionální pohled.

Zpráva rovněž zdůrazňuje problémy spojené s právním uznáním nemocí z povolání v důsledku vystavení psychosociálním rizikům spojeným s prací a s důkazním břemenem kladeným na pracovníky. Tyto obtíže brání účinné prevenci, prosazování a přístupu ke spravedlnosti. Psychosociální rizika spojená s prací mohou být příčinou nemocí z povolání, včetně duševních poruch, a také pracovních úrazů, avšak systémy uznávání a odškodňování jsou v jednotlivých členských státech stále roztříštěné.

Účinná prevence psychosociálních rizik spojených s prací musí být založena především na kolektivních a organizačních opatřeních v souladu s hierarchií prevence. Výzkum a pokyny

agentur EU zdůrazňují význam participativních procesů posuzování rizik a účinného zapojení pracovníků a jejich zástupců. Individuální strategie zvládání nebo iniciativy zaměřené na pohodu a zdraví nemohou nahradit povinnost zaměstnavatelů přizpůsobit organizaci práce a pracovní podmínky.

V neposlední řadě tato zpráva zdůrazňuje, že je zapotřebí soudržnější a harmonizovanější přístup EU k psychosociálním rizikům spojeným s prací. Vyzývá Komisi, aby předložila návrh zvláštní směrnice EU, která stanoví závazné minimální požadavky na prevenci, rozpoznávání a řízení psychosociálních rizik spojených s prací. Tato iniciativa je nezbytná k zajištění vysoké a rovnocenné úrovně ochrany všech pracovníků v Unii, zásady subsidiarity a proporcionality.

PŘÍLOHA: ZVEŘEJŇOVÁNÍ PODNĚTŮ

Zpravodajka v souladu s článkem 8 přílohy I jednacího řádu prohlašuje, že do své zprávy zahrnula podněty k záležitostem týkajícím se předmětu spisu, které při vypracovávání návrhu zprávy obdržela od zástupců zájmových skupin spadajících do oblasti působnosti interinstitucionální dohody o povinném rejstříku transparentnosti[1] nebo představitelů orgánů třetích zemí, včetně jejich diplomatických misí a velvyslanectví:

1. Zástupci zájmových skupin spadající do oblasti působnosti interinstitucionální dohody o povinném rejstříku transparentnosti
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Představitelé orgánů třetích zemí, včetně jejich diplomatických misí a velvyslanectví
žádný

Výše uvedený seznam je sestaven na výhradní odpovědnost zpravodajky.

Pokud jsou na seznamu uvedena jména, funkce, případně jména i funkce fyzických osob, zpravodajka prohlašuje, že příslušné fyzické osoby byly seznámeny s prohlášením Evropského parlamentu o ochraně osobních údajů č. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), které stanoví podmínky platné pro zpracování jejich osobních údajů a práva související s tímto zpracováním.

[1] Interinstitucionální dohoda ze dne 20. května 2021 mezi Evropským parlamentem, Radou Evropské unie a Evropskou komisí o povinném rejstříku transparentnosti (Úř. věst. L 207, 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).