Európsky parlament
2024-2029

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

2026/2023(INL)

25.3.2026

NÁVRH SPRÁVY

s odporúčaniami pre Komisiu o psychosociálnych rizikách, strese a duševnom zdraví pri práci
(2026/2023(INL))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajkyňa: Estelle Ceulemans

(Iniciatíva – článok 47 rokovacieho poriadku)

PR_INL

OBSAH

Strana

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU 3

PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA: ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU 9

DÔVODOVÁ SPRÁVA.....21

PRÍLOHA: VYHLÁSENIE O POSKYTNUTÝCH INFORMÁCIÁCH.....23

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

s odporúčaniami pre Komisiu o psychosociálnych rizikách, strese a duševnom zdraví pri práci
(2026/2023(INL))

Európsky parlament,

– so zreteľom na článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“),

– so zreteľom na Chartu základných práv Európskej únie, a najmä na jej články 1, 3, 21, 27, 31 a 35,

– so zreteľom na Európsky pilier sociálnych práv, najmä na zásadu 10 o zdravom, bezpečnom a prispôsobenom pracovnom prostredí,

– so zreteľom na smernicu Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci[1],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 z 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie[2],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy[3] (smernica o práci pre platformy),

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času[4], smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii[5] a smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve[6],

– so zreteľom na rámcovú dohodu európskych sociálnych partnerov o pracovnom strese (2004),

– so zreteľom na rámcovú dohodu európskych sociálnych partnerov o obťažovaní a násilí na pracovisku (2007),

– so zreteľom na strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027, ktorým sa stanovujú kľúčové priority pre predvídanie a zvládanie zmien v novom svete práce, zlepšenie prevencie pracovných úrazov a chorôb

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

z povolania a zvýšenie pripravenosti na budúce zdravotné krízy,

– so zreteľom na svoje uznesenie z 10. marca 2022 o novom strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci po roku 2020,

– so zreteľom na svoje uznesenie z 5. júla 2022 o duševnom zdraví v digitálnom svete práce (2021/2098(INI)),

– so zreteľom na svoje uznesenie z 21. januára 2021 o práve na odpojenie (2019/2181(INL)),

– so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému Neistá práca a duševné zdravie (SOC/745-EESC-2023),

– so zreteľom na závery Rady o duševnom zdraví (15971/23),

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 4. decembra 2025 o pláne pre kvalitné pracovné miesta,

– so zreteľom na oznámenie Komisie zo 7. júna 2023 o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu,

– so zreteľom na štúdiu tematickej sekcie Európskeho parlamentu uverejnenú v máji 2023 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu duševného zdravia na pracovisku,

– so zreteľom na Európsky prieskum pracovných podmienok 2024: Prvé zistenia. Luxembursko: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie,

– so zreteľom na správu agentúry EU-OSHA s názvom Psychosociálne riziká a duševné zdravie súvisiace s prácou v sektore zdravotnej a sociálnej starostlivosti v EÚ, ktorá bola uverejnená 13. novembra 2025,

– so zreteľom na stanovisko Výboru pre právne veci k navrhnutému právnemu základu,

– so zreteľom na články 47 a 55 rokovacieho poriadku,

– so zreteľom na stanovisko Výboru pre verejné zdravie,

– so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A10 0000/2026),

A. keďže psychosociálne riziká súvisiace s prácou vyplývajú predovšetkým z vystavenia rizikovým faktorom súvisiacim s organizáciou, návrhom a riadením práce, ako aj zo sociálneho a vzťahového kontextu práce a pracovných podmienok;

B. keďže vystavenie psychosociálnym rizikovým faktorom, ako je nadmerné pracovné zaťaženie, neprimerané pracovné tempo, nedostatok pracovnej sily, nedostatočná autonómia, neistota zamestnania, zlé postupy riadenia, nefunkčná výkonnosť a systémy hodnotenia založené na zásluhách, výrazne zvyšujú psychosociálne riziká súvisiace s prácou;

C. keďže vystavenie psychosociálnym rizikovým faktorom má závažné negatívne účinky na duševné a fyzické zdravie pracovníkov vrátane pracovného stresu, vyhorenia, úzkostných porúch, depresie, kardiovaskulárnych ochorení, muskuloskeletálnych porúch a dlhodobej pracovnej neschopnosti;

D. keďže z európskeho prieskumu pracovných podmienok nadácie Eurofound vyplýva, že vystavenie vysokej intenzite práce sa zvýšilo z 27 % v roku 2015 na 40 % v roku 2021, pričom každý tretí zamestnanec pracuje s vysokou intenzitou práce, s krátkymi lehotami alebo počas vlastného voľného času;

E. keďže psychosociálne riziká súvisiace s prácou spôsobujú značné sociálne a hospodárske náklady vrátane absencií, odchodu z trhu práce a zníženej produktivity v celej Únii, čo predstavuje približne 60 % stratených pracovných dní v EÚ, čím prispievajú k nedostatku pracovnej sily a zvýšenej intenzite práce pre pracovníkov v organizáciách postihnutých takýmto nedostatkom; keďže riešenie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou, stresu pri práci a duševného zdravia pri práci je prospešné pre pracovníkov aj zamestnávateľov;

F. keďže nepriaznivé sociálne správanie vrátane verbálneho zneužívania, hrozieb, nechcenej sexuálnej pozornosti, šikanovania, násilia a obťažovania má mimoriadne závažný a dlhodobý vplyv na fyzické a duševné zdravie pracovníkov a zároveň neúmerne ovplyvňuje pracovníkov v oblasti zdravia, verejnej správy a povolaní orientovaných na klientov; keďže násilie vrátane násilia tretích strán zo strany klientov, pacientov, príjemcov starostlivosti alebo používateľov služieb by sa malo výslovne uznať a riešiť;

G. keďže súčasný rámec EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), najmä smernica 89/391/EHS, neposkytuje dostatočne konkrétne záväzné pravidlá stanovujúce zodpovednosť zamestnávateľa za riešenie všetkých rizík;

H. keďže existujú značné rozdiely vo výskyte psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou a v tom, ako sa riešili vo vnútroštátnych právnych predpisoch a širších politikách vrátane tých, ktorými sa vykonávajú dohody európskych sociálnych partnerov o pracovnom strese a o obťažovaní a násilí; keďže takéto rozdiely odrážajú rozdiely v štruktúrach trhu práce, regulačných rámcoch a vykonávacích postupoch, čo vedie k nerovnakým úrovniam ochrany v celej Únii;

I. keďže psychosociálne riziká súvisiace s klímou vrátane vystavenia extrémnym poveternostným javom a podmienkam a ich dôsledkom, ako je teplotný stres, ekologická úzkosť a pracovný stres spojený s environmentálnou transformáciou, sú významnými determinantmi zdravia a bezpečnosti pracovníkov; keďže začlenenie týchto rizík do práva EÚ by ho zmodernizovalo a zabezpečilo by jeho pretrvávajúci význam pre vyvíjajúci sa svet práce;

J. keďže agentúra EU-OSHA zdôrazňuje význam participatívnych procesov posudzovania rizík a účinného zapojenia pracovníkov a ich zástupcov do prevencie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou;

K. keďže 29 % pracovníkov uvádza, že nie sú veľmi dobre informovaní alebo vôbec nie sú informovaní o prevencii pracovného stresu na svojom pracovisku, čo poukazuje na

značnú medzeru v poznatkoch a komunikácii o prevencii psychosociálnych rizík;

L. keďže čoraz častejšie využívanie digitálnych technológií, algoritmického riadenia a umelej inteligencie prispieva k technologickému stresu, kognitívnemu preťaženiu, intenzifikácii práce, sociálnej izolácii a strate autonómie a často vedie k tomu, že pracovníci sa musia prispôsobiť strojom, a nie technológie pracovníkom;

M. keďže práca na diaľku a pružné formy organizácie práce, ktoré poskytujú autonómiu a flexibilitu, sú spojené aj so zvýšenou intenzitou práce, interferenciou medzi pracovným a súkromným životom, rozšírenou dostupnosťou a vznikom „vždy zapnutej“ pracovnej kultúry, ktorá môže mať negatívny vplyv na duševné zdravie, ak nie je riadne regulovaná;

N. keďže ženy, mladí a starší pracovníci, pracovníci v neistých alebo neštandardných formách zamestnania, riadiaci pracovníci, migrujúci pracovníci a etnické menšiny, pracovníci žijúci s chronickým ochorením a pracovníci, ktorí podliehajú intenzívnemu monitorovaniu výkonnosti a systémom odmeňovania založeným na zásluhách, sú neúmerne vystavení psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou; keďže to nie je spôsobené individuálnou zraniteľnosťou, ale štrukturálnymi nerovnosťami, nerovnováhou moci a diskriminačnými praktikami pri organizácii práce vrátane sexizmu, ageizmu, rasizmu, zdravotného postihnutia, diskriminácie na základe triedy a diskriminácie na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity alebo prejavu; keďže tieto prelínajúce sa formy diskriminácie predstavujú samy osebe psychosociálne rizikové faktory;

O. keďže migrujúci pracovníci sú neúmerne vystavení psychosociálnym rizikám pri práci v dôsledku rôznych faktorov, ako sú neisté zamestnanie, nebezpečné pracovné podmienky, nerovnaké zaobchádzanie a prekážky v prístupe k právam a oznamovanie zneužívania; keďže pracovníci v neregulárnej situácii sú obzvlášť zraniteľní voči pracovnému vykorisťovaniu, zneužívajúcim praktikám a strachu z odvetných opatrení alebo deportácie, keď sa snažia uplatňovať svoje práva; keďže tieto riziká sú obzvlášť naliehavé v odvetviach, ako je práca v domácnosti, v ktorých sú nadmerne zastúpené migrantky;

P. keďže ťažkosti pri právnom uznávaní psychosociálnych chorôb súvisiacich s prácou vyplývajúce z vystavenia psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou a dôkazné bremeno kladené na pracovníkov sú hlavnými prekážkami účinnej prevencie, presadzovania a prístupu k spravodlivosti;

Q. keďže pracovníci, ktorí oznámia protiprávne konanie, porušenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo psychosociálne riziká súvisiace s prácou, ako aj priami a nepriami svedkovia sú obzvlášť vystavení odvetným opatreniam, izolácii, zastrašovaniu a kariérnym sankciám;

R. keďže sekundárna prevencia zohráva kľúčovú úlohu pri ochrane zdravia pracovníkov tým, že umožňuje včasné odhalenie zdravotných postihnutí súvisiacich s prácou, najmä tých, ktoré sú spojené s psychosociálnymi rizikami, a zabezpečuje včasný zásah s cieľom zabrániť ich zhoršeniu; keďže okrem iného zahŕňa vhodné mechanizmy monitorovania, varovania a podpory vrátane prístupu k pracovným zdravotným službám a príslušným podporným opatreniam; keďže štruktúrovaný prístup k sekundárnej

prevencii prispieva k skráteniu trvania neprítomnosti, uľahčuje udržateľný návrat do práce a zabraňuje opakovaniu, čím dopĺňa primárne preventívne opatrenia;

S. keďže psychosociálne riziká súvisiace s prácou sú zodpovednosťou zamestnávateľa a musia sa riešiť predovšetkým prostredníctvom kolektívnych a organizačných preventívnych opatrení, a nie prostredníctvom individualizovaných stratégií zvládania;

1. zdôrazňuje naliehavú potrebu posilniť legislatívny rámec EÚ v oblasti prevencie, identifikácie a riadenia psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou a zabezpečiť vysokú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov;

2. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby výslovne uznali, že psychosociálne riziká súvisiace s prácou vedú k chorobám z povolania vrátane porúch duševného zdravia, ako aj k pracovným úrazom, a aby zodpovedajúcim spôsobom prispôsobili vnútroštátne systémy uznávania, prevencie a kompenzácie chorôb z povolania a pracovných úrazov; vyzýva Komisiu, aby zodpovedajúcim spôsobom preskúmala a v prípade potreby zmenila odporúčanie Komisie (EÚ) 2022/2337 z 28. novembra 2022 týkajúce sa európskeho zoznamu chorôb z povolania;

3. vyzýva na zavedenie mechanizmov na zvrátenie alebo zmiernenie dôkazného bremena, ak je pracovník postihnutý nepriaznivou poruchou zdravia v dôsledku vystavenia psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou;

4. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, aby posúdenia psychosociálnych rizík boli povinné, systematické, participatívne a riadne zdokumentované na všetkých pracoviskách a aby sa vykonávali s účinným zapojením pracovníkov a ich zástupcov; vyzýva na systematické začleňovanie rodovo citlivého a prierezového hľadiska do takýchto posúdení, pričom sa zohľadní diskriminácia a štrukturálne nerovnosti;

5. pripomína povinnosť informovať pracovníkov a ich zástupcov a konzultovať s nimi vo všetkých fázach posudzovania, prevencie a odstraňovania psychosociálnych rizík v súlade so zásadami pracovného práva EÚ a sociálneho dialógu, zabezpečiť účasť pracovníkov a ich zástupcov na navrhovaní a vykonávaní opatrení a nepretržité monitorovanie rizík prostredníctvom zriadenia špecializovaných orgánov na pracoviskách, na ktorých neexistujú, a posilniť výsady existujúcich výborov pre bezpečnosť a ochranu zdravia tým, že sa im udelia práva na odborné znalosti;

6. zdôrazňuje dôležitú úlohu sociálnych partnerov a kolektívneho vyjednávania pri prevencii a riešení psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou zabezpečením štruktúrovaného sociálneho dialógu, posilnením ochrany pracovníkov a podporou zdravších, bezpečnejších a odolnejších pracovísk;

7. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili povinnú a priebežnú odbornú prípravu zamestnávateľov, manažérov, pracovníkov a zástupcov pracovníkov v oblasti psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou a psychosociálnych rizikových faktorov vrátane obťažovania a násilia a preventívnych opatrení;

8. zdôrazňuje význam jasných, dôverných, nezávislých a dostupných postupov na riešenie prípadov obťažovania, násilia a diskriminácie na pracovisku, ktoré zabezpečia ochranu pred odvetnými opatreniami a dodržiavanie práv obetí;

9. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby posilnili inšpektoráty práce stanovením minimálnych celoeurópskych noriem pre inšpekcie práce v oblasti psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou vrátane špecializovanej odbornej prípravy, harmonizovaných nástrojov posudzovania a monitorovania a primeraných zdrojov na podporu účinnej prevencie a presadzovania;

10. naliehavo vyzýva členské štáty, aby do svojich vnútroštátnych stratégií bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci začlenili primárne a sekundárne preventívne opatrenia a zabezpečili účinnú koordináciu medzi systémami zdravotnej starostlivosti, inšpektorátmi práce a sociálnymi partnermi; zdôrazňuje, že je dôležité zlepšiť zber, monitorovanie a nahlasovanie údajov o psychosociálnych rizikách súvisiacich s prácou a súvisiacich absenciách, chorobách z povolania a zraneniach s cieľom umožniť presnejšie hodnotenie účinnosti preventívnych a intervenčných opatrení;

11. zdôrazňuje potrebu komplexných politík návratu do práce, ktoré podporujú zamestnancov po chorobe alebo psychosociálnych ťažkostiach; nabáda členské štáty, aby vypracovali prispôsobené programy reintegrácie vrátane úprav pracoviska, flexibilných harmonogramov a nepretržitej podpory ochrany zdravia pri práci; zdôrazňuje význam spolupráce medzi zamestnávateľmi, poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti a sociálnymi partnermi s cieľom uľahčiť hladký, udržateľný a inkluzívny návrat do práce a zároveň predchádzať recidíve a podporovať dlhodobý blahobyt;

12. zdôrazňuje potrebu minimálnych noriem pri uznávaní, prevencii a kompenzácii psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou, aby sa zabránilo právnej fragmentácii a nerovnakej ochrane pracovníkov; vyzýva Komisiu, aby navrhla jasné a právne záväzné vymedzenie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou a psychosociálnych rizikových faktorov, ktoré by sa vzťahovalo na riziká vyplývajúce z organizácie práce, postupov navrhovania a riadenia, sociálneho a vzťahového kontextu v práci a pracovných podmienok a zahŕňalo otázky, ako je pracovný stres, vyhorenie, obťažovanie, násilie a diskriminácia;

13. žiada Komisiu, aby do konca roka 2026 na základe článku 153 ods. 2 písm. b) a článku 153 ods. 1 písm. a) Zmluvy o fungovaní Európskej únie predložila návrh smernice o psychosociálnych rizikách súvisiacich s prácou, strese a duševnom zdraví pri práci vrátane minimálnych požiadaviek s cieľom dosiahnuť rovnocennú vysokú úroveň ochrany všetkých pracovníkov v Únii v nadväznosti na odporúčania uvedené v prílohe k tomuto dokumentu;

14. domnieva sa, že finančné dôsledky vyžiadaného návrhu by sa mali pokryť z existujúcich vyčlenených rozpočtových prostriedkov;

15. poveruje svoju predsedníčku, aby postúpila toto uznesenie a odporúčania uvedené v prílohe Rade a Komisii, ako aj a parlamentom a vládam členských štátov.

PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA:
ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU

TEXT VYŽIADANÉHO LEGISLATÍVNEHO NÁVRHU

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o predchádzaní psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou, strese a duševnom zdraví pri práci

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. a),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru [1],

zo zreteľom na stanovisko Výboru regiónov [2],

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom [3],

keďže:

(1) Európsky parlament opakovane vyzval na prijatie osobitnej smernice EÚ s cieľom zabezpečiť vysokú a rovnocennú úroveň ochrany pred psychosociálnymi rizikami súvisiacimi s prácou pre všetkých pracovníkov v Únii.

(2) Na európskej úrovni by sa malo prijať vymedzenie psychosociálnych rizík a rizikových faktorov súvisiacich s prácou, ktoré sa týkajú organizácie, návrhu a riadenia práce, sociálneho a vzťahového kontextu v práci a pracovných podmienok, aby sa zamestnávateľom a pracovníkom poskytla istota.

(3) Psychosociálne riziká súvisiace s prácou by sa mali uznať za pracovné riziká v zmysle právnych predpisov Únie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(4) Prevencia psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou by mala byť založená predovšetkým na kolektívnych a organizačných opatreniach v súlade s hierarchiou prevencie vrátane úpravy pracovného zaťaženia, pracovného času, kontroly práce, počtu zamestnancov, postupov riadenia a systémov hodnotenia výkonnosti. Zdôrazňuje, že individuálna odborná príprava, poradenstvo alebo programy zamerané na

[1] Ú. v. EÚ...
[2] Ú. v. EÚ...
[3] Pozícia Európskeho parlamentu ...

pohodu/wellness nemôžu nahradiť právne povinnosti zamestnávateľov predchádzať psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou prispôsobením organizácie práce, jej návrhu a riadenia.

(5) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie a za porušenie práv a záväzkov, ako sú uvedené v tejto smernici.

(6) Zamestnávatelia by mali zabezpečiť, aby organizácia práce, postupy riadenia a systémy hodnotenia výkonu rešpektovali zdravie, dôstojnosť a základné práva pracovníkov,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy a účel

V tejto smernici sa stanovujú minimálne požiadavky na prevenciu, odstránenie alebo, ak to nie je možné, zníženie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou.

Stanovujú sa v ňom záväzné organizačné, štrukturálne a participatívne povinnosti zamestnávateľov s cieľom chrániť duševné a fyzické zdravie pracovníkov a zabezpečiť bezpečné a dôstojné pracovné podmienky.

Táto smernica rešpektuje existujúce alebo budúce ustanovenia vnútroštátneho práva a spoločenstva, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov vo všetkých odvetviach hospodárskej činnosti, verejných aj súkromných.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

(1) „Psychosociálne riziká súvisiace s prácou“ sú riziká súvisiace s prácou vyplývajúce z vystavenia psychosociálnym rizikovým faktorom súvisiacim s organizáciou, návrhom a riadením práce, sociálnym a vzťahovým kontextom v práci a pracovnými podmienkami, ktoré môžu ovplyvniť duševné a fyzické zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť pracovníkov; takéto riziká môžu okrem iného viesť k pracovnému stresu,

vyhoreniu, obťažovaniu, násiliu, duševným poruchám, závislosti alebo samovražednému správaniu, kardiovaskulárnym ochoreniam a muskuloskeletálnym poruchám;

(2) „Pracovný stres“ je stav fyzického, emocionálneho a psychického napätia vyplývajúceho z dlhodobého vystavenia pracovným požiadavkám, ktoré presahujú kapacitu alebo zdroje pracovníka; vyznačuje sa nielen pocitmi vyčerpania, ale aj zvýšenou úrovňou napätia, úzkosti alebo pretrvávajúcim pocitom stavu „na hrane“, a odráža nadmernú aktiváciu (stres/úzkosť) aj vyčerpanie (únava);

(3) „Psychosociálne rizikové faktory“ sú rizikové faktory súvisiace s prácou, ktoré sa týkajú organizácie, návrhu a riadenia práce, jej sociálneho a vzťahového kontextu a pracovných podmienok vrátane vysokého pracovného zaťaženia, vysokej intenzity práce, dlhého pracovného času, nedostatočnej samostatnosti, nedostatočnej podpory zo strany nadriadených, obťažovania, násilia a diskriminačného správania, vysokých emocionálnych požiadaviek, vysokej digitálnej intenzity, podliehania automatizovaným rozhodovacím alebo monitorovacím systémom a nerealistických cieľov;

(4) „Primárna prevencia“ sú opatrenia zamerané na odstránenie a prevenciu psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou pri zdroji prostredníctvom prispôsobenia organizácie práce, návrhu a riadenia a pracovných podmienok;

(5) „Sekundárna prevencia“ sú opatrenia zamerané na včasnú identifikáciu a včasné riadenie vznikajúcich nepriaznivých výsledkov vyplývajúcich z vystavenia psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou s cieľom zabrániť ich progresii, znížiť ich vplyv a zabrániť vzniku závažnejších výsledkov, a to aj prostredníctvom skríningu, monitorovania a cielených intervencií pre pracovníkov, ktorí vykazujú počiatočné príznaky vystavenia alebo poškodenia;

KAPITOLA II

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽOV

Článok 4

Všeobecná povinnosť prevencie

1. Zamestnávatelia zabezpečia prevenciu psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou týmito opatreniami:

   a) vylúčenie rizík;

   b) vyhodnocovanie rizík, ktorým nie je možné sa vyhnúť;

   c) boj proti rizikám pri zdroji;

   d) prispôsobenie práce jednotlivcovi, najmä pri navrhovaní pracovísk, výbere pracovných prostriedkov a výbere pracovných a výrobných metód, najmä

z hľadiska zmiernenia jednotvárnej práce a vopred určenej úkolovej práce a z hľadiska znižovania ich vplyvu na zdravie;

e) zohľadňovanie stavu vývoja techniky;

f) nahradzovanie nebezpečných situácií bezpečnými alebo menej nebezpečnými;

g) rozvíjanie celkovej súvislej preventívnej politiky, ktorá zahŕňa technológiu, organizáciu práce, pracovné podmienky, sociálne vzťahy a vplyv faktorov týkajúcich sa pracovného prostredia;

h) uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami;

i) poskytovanie primeraných inštrukcií pracovníkom.

2. Zamestnávatelia zabezpečia, aby organizačné zdroje, ktoré podporujú primárnu prevenciu, vrátane podpory riadenia, účasti pracovníkov a prístupu k odbornej príprave, boli účinne k dispozícii všetkým pracovníkom.

Pracovníkom, manažérom a nadriadeným poskytujú aj pravidelnú a primeranú odbornú prípravu o psychosociálnych rizikách a rizikových faktoroch súvisiacich s prácou, ktoré sa týkajú organizácie, návrhu a riadenia práce, sociálneho a vzťahového kontextu v práci a pracovných podmienok, ako aj preventívnych opatrení.

3. Zamestnávatelia prijmú a zavedú kódex správania, v ktorom sa vymedzí a zakáže násilie, obťažovanie a diskriminačné správanie, ktoré poškodzuje dôstojnosť, zdravie alebo pohodu pracovníkov.

4. Zamestnávatelia zavedú aj vhodné sekundárne preventívne opatrenia vrátane mechanizmov včasného odhaľovania, prístupu k službám ochrany zdravia pri práci a včasnej podpory pre pracovníkov vystavených psychosociálnym rizikám.

Článok 5

Povinné posúdenie psychosociálnych rizík

1. Zamestnávatelia vykonávajú posúdenie psychosociálnych rizík aspoň raz ročne a vždy, keď dôjde k významným zmenám v organizácii práce a organizačnej reštrukturalizácii.

2. V posúdení psychosociálnych rizík sa hodnotia psychosociálne rizikové faktory vrátane pracovného zaťaženia, intenzity práce, nedostatočnej autonómie, dlhého pracovného času, nedostatku primeraných odmien a uznania vyplývajúcich zo slabých systémov výkonnosti a hodnotenia, emocionálnych požiadaviek, vystavenia nepriaznivému sociálnemu správaniu, neistoty zamestnania, zasahovania do pracovného a súkromného života, digitálnej pripojiteľnosti mimo pracovného času alebo podrobenia sa automatizovaným rozhodovacím alebo monitorovacím systémom;

Takéto posúdenie je založené na vedecky overených metódach.

3. Zamestnávatelia pri vykonávaní posúdenia psychosociálnych rizík zabezpečia účinnú účasť zástupcov pracovníkov a odborových zväzov a účasť ochranných a preventívnych služieb pre psychosociálne riziká určených podľa článku 15 počas celého procesu.

4. Výsledky posúdenia sa zdokumentujú a prístupným spôsobom oznámia všetkým pracovníkom na pracovisku.

Článok 6

Ročný akčný plán

1. Na základe posúdenia psychosociálnych rizík zamestnávatelia prijmú ročný akčný plán, v ktorom stanovia konkrétne opatrenia na prevenciu, odstránenie alebo zníženie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou. Zamestnávatelia vykonávajú, monitorujú a hodnotia uplatňovanie ročného akčného plánu.

2. Akčný plán v prípade potreby obsahuje:

   a) opatrenia na zníženie nadmerného pracovného zaťaženia, nedostatku pracovnej sily, intenzity práce a zníženie monotónnej práce;

   b) obmedzenia nadčasov a nepredvídateľného pracovného času;

   c) účinné vykonávanie práva na odpojenie sa;

   d) opatrenia na predchádzanie zneužívajúceho sociálneho správania, ako je obťažovanie, šikanovanie a násilie;

   e) pravidlá upravujúce digitálne monitorovanie, dohľad a používanie umelej inteligencie na to, aby sa zabránilo vystaveniu pracovníkov psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou;

   f) opatrenia zamerané na predchádzanie rozšírenej dostupnosti a „vždy zapnutej“ pracovnej kultúre vrátane technických a organizačných záruk;

   g) cielené opatrenia pre odvetvia, povolania a skupiny pracovníkov identifikované ako vystavené vyššiemu riziku vrátane zdravotníctva, verejnej správy a služieb pre klientov;

   h) opatrenia na včasnú intervenciu a podporu vrátane prístupu k poradenstvu, následné opatrenia v oblasti ochrany zdravia pri práci a mechanizmy uľahčujúce udržateľný návrat do práce.

3. Akčný plán podlieha schváleniu príslušnými ochrannými a preventívnymi službami pre psychosociálne riziká určenými podľa článku 15. Zástupcovia pracovníkov a odborové zväzy sa riadne a systematicky zapájajú do navrhovania, vykonávania a hodnotenia tohto plánu.

4. Zamestnávatelia prijmú všetky potrebné opatrenia na prevenciu, odstránenie alebo zníženie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou identifikovaných prostredníctvom

posúdenia rizika.

Článok 7

Reorganizácia práce a technologické zmeny

Akákoľvek reštrukturalizácia, reorganizácia práce alebo zavedenie technológií dohľadu alebo digitálneho riadenia podlieha predchádzajúcemu posúdeniu psychosociálnych rizík.

KAPITOLA III

PRÁVA PRACOVNÍKOV

Článok 8

Právo na psychologicky bezpečné pracovné prostredie a na príslušné podporné služby

Pracovníci majú právo na psychologicky bezpečné pracovné prostredie, ktoré ich nevystavuje nepretržitým psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou a ponižujúcim alebo ponižujúcim praktikám, ktoré môžu mať významný negatívny vplyv na ich fyzické a duševné zdravie.

Článok 9

Právo na podporovaný návrat do práce po poškodení v dôsledku vystavenia psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou

Pracovníci, ktorí boli neprítomní v práci z dôvodu zdravotných postihnutí súvisiacich s psychosociálnymi rizikami súvisiacimi s prácou vrátane pracovného stresu, vyhorenia, obťažovania alebo násilia, majú právo na podporovaný a udržateľný návrat do práce.

Zamestnávatelia zabezpečia, aby bol návrat do práce organizovaný spôsobom, ktorý chráni zdravie pracovníka a zabraňuje opakovaniu rizík, ktoré prispeli k jeho neprítomnosti.

Toto právo je súčasťou povinností zamestnávateľa v rámci sekundárnej a terciárnej prevencie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou.

Článok 10

Individuálny plán návratu do práce

1. Predtým, ako sa pracovník vráti k svojim povinnostiam po období neprítomnosti

spojenej s psychosociálnymi rizikami súvisiacimi s prácou, zamestnávateľ vypracuje individuálny plán návratu do práce.

2. Plán sa vypracuje v spolupráci s príslušným pracovníkom, službami ochrany zdravia pri práci a zástupcami pracovníkov, ak je to vhodné.

V prípade potreby sa v ňom uvedie:

a) postupné obnovenie práce;

b) dočasné alebo trvalé prispôsobenie úloh alebo pracovného zaťaženia;

c) úpravy pracovného času alebo organizácie práce;

d) opatrenia na riešenie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou, ktoré mali negatívny vplyv na ich zdravie.

Článok 11

Následné opatrenia a zabránenie opakovaniu

Zamestnávatelia zabezpečia pravidelné následné opatrenia počas obdobia návratu do práce vrátane možnosti preskúmať a upraviť plán návratu do práce.

Zamestnávatelia v prípade potreby prijmú organizačné opatrenia na riešenie psychosociálnych rizikových faktorov, ktoré prispeli k neprítomnosti pracovníka.

Pracovníci, ktorí sa vracajú po neprítomnosti spojenej s pracovnými rizikami, nesmú byť v dôsledku svojej neprítomnosti diskriminovaní ani vystavení nepriaznivému zaobchádzaniu.

Zistenia z procesov návratu do práce sa zohľadnia pri posudzovaní psychosociálnych rizík a preventívnych opatrení zamestnávateľa s cieľom zabrániť opakovaniu a zlepšiť pracovné podmienky.

Článok 12

Právo nahlásiť a ochrana pred odvetnými opatreniami

Pracovníci majú právo nahlasovať psychosociálne riziká súvisiace s prácou, a to aj anonymne.

Žiadny pracovník nesmie byť v dôsledku takéhoto oznámenia vystavený odvetným opatreniam, diskriminácii alebo znevýhodneniu.

Tento článok sa uplatňuje bez toho, aby bola dotknutá smernica (EÚ) 2019/1937.

Článok 13

Právo na odpojenie

Od pracovníkov sa nevyžaduje, aby mimo svojho pracovného času komunikovali alebo plnili úlohy súvisiace s prácou.

Zamestnávatelia zabezpečia, aby digitálne nástroje a organizácia práce podporovali účinné uplatňovanie tohto práva.

Článok 14

Právo na informácie, konzultácie a účasť v rozhodovaní

Pracovníci a ich zástupcovia sú informovaní, konzultovaní a zapojení do všetkých fáz posudzovania, prevencie, monitorovania a odstraňovania psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou.

Zamestnávatelia zabezpečia, aby pracovníci boli jasne a pravidelne informovaní o psychosociálnych rizikách súvisiacich s prácou a o opatreniach zavedených na ich prevenciu a zmiernenie ich negatívneho vplyvu.

Osobitná pozornosť sa venuje zabezpečeniu toho, aby všetci pracovníci chápali, že psychosociálne riziká súvisiace s prácou vyplývajú z vystavenia psychosociálnym rizikovým faktorom, a povahe týchto faktorov.

KAPITOLA IV

ZASTÚPENIE A ÚČASŤ PRACOVNÍKOV

Článok 15

Ochranné a preventívne služby pre psychosociálne riziká

1. Zamestnávatelia určia jedného alebo viacerých pracovníkov na vykonávanie činností súvisiacich s prevenciou a riadením psychosociálnych rizík v rámci podniku a/alebo prevádzky.

2. Určení pracovníci nesmú byť žiadnym spôsobom znevýhodnení z dôvodu ich činností, ktoré súvisia s prevenciou psychosociálnych rizík. Poskytne sa im primeraný čas a primerané zdroje na plnenie ich povinností.

3. Ak v podniku a/alebo prevádzkarni nie sú k dispozícii spôsobilosti na vykonávanie činností uvedených v odseku 1, zamestnávateľ si najme príslušné externé služby alebo osoby s odbornými znalosťami v oblasti psychosociálnych rizík.

4. V takýchto prípadoch zamestnávateľ informuje tieto služby alebo osoby o všetkých relevantných faktoroch, o ktorých je známe alebo existuje podozrenie, že ovplyvňujú duševné zdravie a pohodu pracovníkov vrátane organizácie práce, pracovných podmienok a medziľudských vzťahov v práci.

5. Vo všetkých prípadoch:

   — určení pracovníci musia mať potrebné schopnosti, odbornú prípravu a prostriedky v oblasti prevencie psychosociálnych rizík;

   — externé služby alebo osoby, s ktorými sa konzultuje, musia mať potrebné spôsobilosti a odborné zdroje; a

   — počet určených pracovníkov a externých služieb alebo konzultovaných osôb musí byť dostatočný, pričom sa zohľadní veľkosť podniku a/alebo prevádzky, povaha činností a úroveň a rozloženie vystavenia psychosociálnym rizikám.

6. Prevenciu psychosociálnych rizík môže vykonávať jeden alebo viacerí pracovníci, interná služba alebo externé služby. Títo aktéri spolupracujú, ak je to potrebné na zabezpečenie súdržného a účinného prístupu.

7. Vzhľadom na charakter činností a veľkosť podnikov môžu členské štáty definovať kategórie podnikov, v ktorých zamestnávateľ, za predpokladu, že je kvalifikovaný, môže prevziať zodpovednosť za opatrenia uvedené v odseku 1.

8. Členské štáty musia stanoviť:

   — potrebné schopnosti a kvalifikáciu v oblasti prevencie psychosociálnych rizík;

   — dostatočný počet osôb alebo služieb potrebných na vykonávanie týchto úloh.

Článok 16

Konzultácie a účasť pracovníkov

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa s pracovníkmi a/alebo ich zástupcami konzultovalo a aby sa im umožnilo zúčastňovať sa na diskusiách vo všetkých fázach prevencie a riadenia psychosociálnych rizík.

2. Takéto konzultácie a účasť sa týkajú najmä:

   — identifikácie a posúdenia psychosociálnych rizík;

   — návrhu, plánovania a vykonávania preventívnych opatrení a akčných plánov;

   — monitorovania a hodnotenia účinnosti týchto opatrení;

   — neustáleho zlepšovania politík a postupov týkajúcich sa psychosociálnych rizík.

3. Pracovníkom a/alebo ich zástupcom sa poskytnú potrebné informácie, odborná príprava a prostriedky na účinnú účasť na procesoch uvedených v odseku 2.

4. Účasť sa uskutočňuje včas a zmysluplným spôsobom, čo pracovníkom a/alebo ich zástupcom umožňuje prispievať k rozhodovaniu a vypracúvaniu vhodných opatrení.

5. Ustanovenia tohto článku sa uplatňujú bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne právne predpisy a postupy týkajúce sa informovania pracovníkov, konzultácií s nimi a ich účasti.

KAPITOLA V

PRESADZOVANIE, INŠPEKCIE A SANKCIE

Článok 17

Pracovné inšpekcie

Členské štáty zabezpečia, aby sa orgánom inšpekcie práce poskytli primerané právomoci, odborná príprava, odborné znalosti, nástroje a zdroje v oblasti psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou, a to aj s cieľom účinne identifikovať, posudzovať a vyšetrovať tieto riziká.

Článok 18

Právna domnienka a dôkazné bremeno

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade, že pracovník zistí skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že bol vystavený psychosociálnym rizikovým faktorom súvisiacim s prácou a utrpel zdravotné postihnutie zlučiteľné s takýmto vystavením, predpokladalo, že toto postihnutie súvisí s prácou.

2. V takýchto prípadoch sa dôkazné bremeno presunie na zamestnávateľa, ktorý musí preukázať, že:

   a) boli prijaté vhodné preventívne opatrenia v súlade s touto smernicou; a

   b) zdravotné postihnutie nesúvisí s pracovnými podmienkami.

3. Členské štáty môžu stanoviť priaznivejšie ustanovenia vrátane mechanizmov na zmiernenie dôkazného bremena.

Článok 19

Monitorovanie a zber údajov

Európska komisia v spolupráci s Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) a Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) monitoruje trendy v psychosociálnych rizikách súvisiacich s prácou v členských štátoch s cieľom posúdiť účinnosť tejto smernice.

Článok 20

Sankcie

Členské štáty stanovia pravidlá, pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice, a prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Členské štáty o týchto pravidlách a opatreniach bezodkladne informujú Komisiu a bezodkladne jej oznámia každú nasledujúcu zmenu, ktorá sa ich týka.

KAPITOLA VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 21

Zákaz zníženia úrovne ochrany

Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje dôvod na zníženie úrovne ochrany už poskytovanej pracovníkom.

Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych zmlúv, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov.

Článok 22

Vykonávanie

1. V súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijmú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať túto smernicu.

2. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

3. Musí sa rešpektovať autonómia sociálnych partnerov. Členské štáty by mali byť schopné umožniť sociálnym partnerom, aby za osobitných podmienok ponechali v platnosti, dohadovali, uzatvárali a presadzovali kolektívne zmluvy, ktoré sa odlišujú od niektorých ustanovení tejto smernice, pričom sa bude rešpektovať celková ochrana pracovníkov.

Článok 23

Transpozícia

Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do dvoch rokov od nadobudnutia jej účinnosti. Oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Psychosociálne riziká súvisiace s prácou predstavujú čoraz väčšiu výzvu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v Európskej únii. Zásadné zmeny v organizácii práce, postupoch riadenia a podmienkach zamestnávania výrazne zvýšili vystavenie psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou vo všetkých odvetviach a povolaniach. Tieto riziká vyplývajú predovšetkým z organizácie, návrhu a riadenia práce, ako aj zo sociálneho a vzťahového kontextu, v ktorom sa práca vykonáva, a z pracovných podmienok.

Nadmerné pracovné zaťaženie a intenzita práce, nedostatočná samostatnosť, dlhý pracovný čas, neistota zamestnania, nepriaznivé sociálne správanie a nedostatok primeraných odmien a uznania vyplývajúce zo slabých systémov výkonnosti a hodnotenia sú uznávanými psychosociálnymi rizikovými faktormi, z ktorých vyplývajú psychosociálne riziká. Tieto faktory prispievajú k pracovnému stresu, vyhoreniu, obťažovaniu, násiliu a diskriminácii, ktoré majú vážne a dlhodobé dôsledky pre duševné a fyzické zdravie pracovníkov vrátane úzkostných porúch, depresie, kardiovaskulárnych chorôb a dlhodobej pracovnej neschopnosti. Psychosociálne riziká súvisiace s prácou spôsobujú okrem ľudského vplyvu značné sociálne a hospodárske náklady vrátane absencií, odchodu z trhu práce a zníženej produktivity.

Súčasný rámec EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä smernica 89/391/EHS, stanovuje všeobecné zásady prevencie, ale neposkytuje dostatočne konkrétne, záväzné alebo harmonizované ustanovenia na riešenie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou. Okrem toho je vykonávanie dohôd európskych sociálnych partnerov o pracovnom strese a o obťažovaní a násilí na pracovisku v jednotlivých členských štátoch a odvetviach naďalej nerovnomerné, čo vedie k rozdielnym úrovniam ochrany pracovníkov.

Nedávny vývoj súvisiaci s digitalizáciou ešte viac zintenzívnil psychosociálne riziká súvisiace s prácou. Čoraz častejšie využívanie digitálnych technológií, algoritmického riadenia, umelej inteligencie a automatizovaných systémov monitorovania výkonnosti prispelo k technologickému stresu, intenzifikácii práce, sociálnej izolácii a zníženej autonómii. Tento vývoj vyvoláva obavy, pokiaľ ide o potrebu zabezpečiť, aby organizácia práce zostala prispôsobená pracovníkom v súlade so základnými zásadami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Z dôkazov vyplýva, že vystavenie psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou je nerovnomerne rozložené. Neúmerne zasiahnuté sú určité skupiny pracovníkov vrátane žien, mladých a starších pracovníkov, pracovníkov s neistým zamestnaním, riadiacich pracovníkov a pracovníkov, ktorí podliehajú intenzívnemu monitorovaniu výkonnosti. Táto neprimeraná expozícia odráža štrukturálne nerovnosti, nerovnováhu moci a diskriminačné postupy v rámci organizácie práce. Riešenie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou si preto vyžaduje začlenenie rodovo citlivého a prierezového hľadiska do politík prevencie.

V správe sa takisto zdôrazňujú výzvy súvisiace s právnym uznávaním chorôb súvisiacich so zamestnaním vyplývajúcich z vystavenia psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou a dôkazné bremeno kladené na pracovníkov. Tieto ťažkosti bránia účinnej prevencii, presadzovaniu práva a prístupu k spravodlivosti. Psychosociálne riziká súvisiace s prácou môžu viesť k chorobám z povolania vrátane porúch duševného zdravia, ako aj k pracovným úrazom, ale systémy uznávania a kompenzácie sú v jednotlivých členských štátoch naďalej roztrieštené.

Účinná prevencia psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou musí byť založená predovšetkým na kolektívnych a organizačných opatreniach v súlade s hierarchiou prevencie. Výskum a usmernenia agentúr EÚ zdôrazňujú význam participatívnych procesov posudzovania rizík a účinného zapojenia pracovníkov a ich zástupcov. Individualizované stratégie zvládania problémov alebo iniciatívy zamerané na dobré životné podmienky/wellness nemôžu nahradiť povinnosti zamestnávateľov prispôsobiť organizáciu práce a pracovné podmienky.

V tejto správe sa napokon zdôrazňuje potreba súdržnejšieho a harmonizovanejšieho prístupu EÚ k psychosociálnym rizikám súvisiacim s prácou. Vyzýva Komisiu, aby predložila návrh osobitnej smernice EÚ, ktorou sa stanovia záväzné minimálne požiadavky na prevenciu, uznávanie a riadenie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou. Takáto iniciatíva je potrebná na zabezpečenie vysokej a rovnocennej úrovne ochrany všetkých pracovníkov v Únii, ako aj zásad subsidiarity a proporcionality.

PRÍLOHA: VYHLÁSENIE O POSKYTNUTÝCH INFORMÁCIÁCH

V súlade s článkom 8 prílohy I k rokovaciemu poriadku spravodajkyňa vyhlasuje, že do svojej správy zahrnula informácie k záležitostiam týkajúcim sa predmetu spisu, ktoré jej počas prípravy návrhu správy poskytli títo zástupcovia záujmových skupín, na ktorých sa vzťahuje medziinštitucionálna dohoda o povinnom registri transparentnosti[1], alebo títo zástupcovia verejných orgánov tretích krajín vrátane ich diplomatických misií a veľvyslanectiev:

1. Zástupcovia záujmových skupín, na ktorých sa vzťahuje medziinštitucionálna dohoda o povinnom registri 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. Zástupcovia verejných orgánov tretích krajín vrátane ich diplomatických misií a veľvyslanectiev
Žiadni.

Vypracovanie uvedeného zoznamu je vo výlučnej zodpovednosti spravodajkyne.

Ak sú v zozname uvedené mená, funkcie alebo mená a funkcie fyzických osôb, spravodajkyňa vyhlasuje, že predložila dotknutým fyzickým osobám oznámenie Európskeho parlamentu o ochrane údajov č. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), v ktorom sa stanovujú podmienky spracúvania ich osobných údajov a práva súvisiace s týmto spracúvaním.

[1] Medziinštitucionálna dohoda z 20. mája 2021 medzi Európskym parlamentom, Radou Európskej únie a Európskou komisiou o povinnom registri transparentnosti (Ú. v. EÚ L 207, 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).