



PŘIJATÉ TEXTY

P10_TA(2026)0326

Psychosociální rizika, stres a duševní zdraví na pracovišti

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. října 2026 obsahující doporučení Komise k psychosociálním rizikům, stresu a duševnímu zdraví na pracovišti (2026/2023(INL))

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“),
- 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 (dále jen „rámcová směrnice pro BOZP“)¹,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie²,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU³,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy⁴, zejména na její článek 12,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby⁵, směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných

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 188, 12.7.2019, s. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

⁴ Úř. věst. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

⁵ Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

pracovních podmínkách v Evropské unii⁶ a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství⁷,

- 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 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 na období po roce 2020 (včetně lepší ochrany pracovníků před expozicí škodlivým látkám, stresem v práci a poškozeními z opakovaného namáhání) (2022/2165(INI))⁸,
- s ohledem na své usnesení ze dne 5. července 2022 o duševním zdraví v digitálním světě práce (2021/2098(INI))⁹,
- s ohledem na své usnesení ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL))¹⁰,
- s ohledem na své usnesení ze dne 12. prosince 2023 o duševním zdraví (2023/2074(INI))¹¹,
- s ohledem na své usnesení ze dne 17. prosince 2025 obsahující doporučení Komisi k digitalizaci, umělé inteligenci a algoritmickému řízení na pracovišti – utváření budoucnosti práce (2025/2080(INL))¹²,
- 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“ (COM(2025)0944),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. března 2026 nazvané „Unie rovnosti: Strategie pro genderovou rovnost na období 2026–2030“ (COM(2026)0113),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 7. června 2023 o komplexním přístupu

⁶ Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

⁸ Úř. věst. C 347, 9.9.2022, s. 122.

⁹ Úř. věst. C 47, 7.2.2023, s. 63.

¹⁰ Úř. věst. C 456, 10.11.2021, s. 161.

¹¹ Úř. věst. C/2024/4162, 2.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4162/oj>.

¹² Úř. věst. C/2026/2154, 6.5.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2154/oj>.

k duševnímu zdraví (COM(2023)0298),

- s ohledem na studii tematické sekce 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 Eurofound (2024) týkající se pracovních podmínek v Evropě: první zjištění. Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk,
 - s ohledem na zprávy Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci o psychosociálních rizicích a stresu v práci a zejména na zprávu 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 pokyny Světové zdravotnické organizace (WHO) o duševním zdraví na pracovišti (2022),
 - s ohledem na průzkum o duševním zdraví zdravotních sester a lékařů v Evropské unii, na Islandu a v Norsku (MeND) zveřejněný dne 10. října 2025 Regionální kanceláří Světové zdravotnické organizace (WHO) pro Evropu,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 17. září 2026 o Krizovém plánu EU pro pracovníky ve zdravotnictví: udržitelnost systémů zdravotní péče a zaměstnanost a pracovní podmínky ve zdravotnictví (2025/2062(INI))¹³,
 - s ohledem na informativní zprávu WHO a Mezinárodní organizace práce (MOP) za rok 2022 s názvem „Mental health at work: policy brief“ (Duševní zdraví na pracovišti: informativní zpráva“,
 - 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 (A10-0225/2026),
- A. vzhledem k tomu, že psychosociální rizika související s prací a výsledné dopady jsou mnohostranné a vyplývají především z vystavení rizikovým faktorům souvisejícím s organizací, uspořádáním a řízením práce, jakož i ze sociálního a vztahového kontextu práce; vzhledem k tomu, že pracovníci jsou často vystaveni současně více vzájemně působícím rizikovým faktorům; vzhledem k tomu, že taková kumulativní a kombinovaná expozice může zesílit negativní dopad psychosociálních rizik souvisejících s prací;
- B. vzhledem k tomu, že organizace, financování a poskytování zdravotnických služeb a zdravotní péče, včetně služeb v oblasti duševního zdraví, zůstávají v pravomoci členských států; vzhledem k tomu, že činnost Unie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by měla respektovat pravomoci členských států;
- C. vzhledem k tomu, že je třeba rozlišovat mezi psychosociálními riziky souvisejícími

¹³ Přijaté texty, P10_TA(2026)0312.

s prací a duševním zdravím, přičemž organizace jako MOP¹⁴ a WHO¹⁵ uvádějí, že u špatných zdravotních výsledků představuje duševní zdraví „důsledek“, zatímco psychosociální rizika související s prací jsou „příčinou“;

- D. vzhledem k tomu, že podle zprávy MOP nazvané „The psychosocial working environment: Global developments and pathways for actions“¹⁶ („Psychosociální pracovní prostředí: globální vývoj a možná opatření“) více než 840 000 lidí ročně zemře na zdravotní potíže spojené s psychosociálními riziky; vzhledem k tomu, že vystavení psychosociálním rizikovým faktorům, jako je nadměrná pracovní zátěž, nepřiměřené tempo práce a nedosažitelné cíle, nedostatek pracovních sil včetně nebezpečně nízkého počtu zaměstnanců, psychické a sexuální obtěžování, nedostatek autonomie či vlivu, nejasnost pracovních rolí a neefektivní komunikace, stírání hranic mezi prací a soukromým životem v důsledku očekávání neustálé dostupnosti, nejistota zaměstnání, špatné manažerské a kolegiální praktiky, nefunkční systémy hodnocení výkonu a zásluh, šikana na pracovišti, včetně znevažování osobní důstojnosti a poddrívání profesní identity či psychické obtěžování, výrazně zvyšují psychosociální rizika související s prací a je třeba jim účinně předcházet a řídit je, aby byly zajištěny dobré pracovní podmínky, zdravé pracovní prostředí a podpořena produktivita;
- E. vzhledem k tomu, že kvalitní manažerské postupy a pozitivní vztahy na pracovišti významně přispívají k duševní pohodě na pracovišti a mohou působit jako ochranné faktory proti psychosociálním rizikům;
- F. vzhledem k tomu, že vystavení psychosociálním rizikovým faktorům na pracovišti má závažné negativní dopady na duševní a fyzické zdraví pracovníků, včetně pracovního stresu, vyhoření, úzkostných poruch, depresí, kardiovaskulárních onemocnění, narušení mezilidských vztahů s dopadem na pracovní prostředí, užívání anxiolytik nebo alkoholu, kouření, muskuloskeletálních poruch a dlouhodobé pracovní neschopnosti, které mohou mít za následek ztrátu zaměstnání nebo rezignaci či v extrémních případech zvýšené riziko sebevraždy; vzhledem k tomu, že dobré psychosociální prostředí na pracovišti naopak podporuje dobrý výkon pracovníků i podniků, jakož i osobní rozvoj pracovníků a jejich duševní a fyzickou pohodu;
- G. vzhledem k tomu, že psychosociální rizikové faktory na pracovišti mohou mít negativní vliv na zdravotní postižení a chronická onemocnění jako diabetes, epilepsie, autoimunitní onemocnění nebo revmatická a muskuloskeletální onemocnění; vzhledem k tomu, že tato onemocnění vyžadují přijetí vhodných podpůrných opatření na pracovišti;
- H. vzhledem k tomu, že průzkum nadace Eurofound z roku 2024 týkající se pracovních podmínek v Evropě¹⁷ zdůrazňuje, že většina pracovníků v Unii uvádí dobrý nebo velmi dobrý zdravotní stav a tento podíl se v průběhu let pomalu zvyšuje: 77 % v roce 2010, 78 % v roce 2015 a 80 % v roce 2024; vzhledem k tomu, že průzkum nadace Eurofound

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

¹⁵ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

¹⁶ <https://www.ilo.org/resource/news/840000-deaths-year-linked-psychosocial-risks-work>

¹⁷ Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Průzkum pracovních podmínek v Evropě: celková zpráva), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

z roku 2023 týkající se pracovních podmínek v Evropě¹⁸ 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, a zůstává jednou z nejvýznamnějších příčin psychosociálních rizik a že řízení pracovní zátěže a počtu zaměstnanců vyžaduje přijetí cílených organizačních opatření; vzhledem k tomu, že následky tohoto stavu jsou obzvláště citelné v případech nepřetržité práce na směny, noční práce a systematického nedostatku zaměstnanců;

- I. vzhledem k tomu, že WHO definuje zdravé pracoviště jako prostředí, kde pracovníci a vedoucí pracovníci spolupracují na podpoře zdraví, bezpečnosti a pohody všech pracovníků a na udržitelnosti pracoviště; vzhledem k tomu, že pro zlepšení zdraví pracovníků je třeba věnovat pozornost nejen i) fyzickému pracovnímu prostředí, ale také ii) organizaci práce a kultuře pracoviště, iii) zdrojům v oblasti zdraví jednotlivců na pracovišti a iv) způsobům zapojení do komunity¹⁹;
- J. vzhledem k tomu, že faktory související s pohlavím, věkem a povoláním mohou hrát roli v dynamice na pracovišti a v různých odvětvích; vzhledem k tomu, že údajně všichni pracovníci považují za nejdůležitější aspekt bezpečné pracovní prostředí pro fyzické a duševní zdraví; vzhledem k tomu, že index sociálního prostředí se u žen snížil a současně došlo ke zhoršení indexu intenzity práce, zatímco u mužů se index intenzity práce zlepšil²⁰, takže celková situace je nyní taková, že podíl mužů v dobrém zdravotním stavu je vyšší než odpovídající podíl žen;
- K. vzhledem k tomu, že psychosociální rizika související s prací přinášejí značné sociální a ekonomické náklady, včetně absentérství, odchodu z trhu práce, zvýšené míry předčasných odchodů do důchodu, jakož i snížené produktivity a konkurenceschopnosti v celé Unii, a každoročně stojí více než sto miliard eur²¹, zvyšují tlak na systémy zdravotní péče a výdaje na veřejné zdraví 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 souvisejících s prací, stresu a duševního zdraví na pracovišti je prospěšné pro pracovníky i pro zaměstnavatele a přispívá k produktivitě, inovacím a konkurenceschopnosti evropských společností a malých a středních podniků (MSP), z čehož v konečném důsledku těží i širší ekonomika a společnost;
- L. vzhledem k tomu, že psychosociální rizika související s prací zvyšují zátěž systémů zdravotní péče a výdaje na veřejné zdraví a mají dopad na finanční životaschopnost organizací ve veřejném i v soukromém sektoru; vzhledem k tomu, že investice do

¹⁸ Eurofound (2023), Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic (Psychosociální rizika ohrožující dobré pracovní podmínky: poučení z pandemie COVID-19), European Working Conditions Telephone Survey (Telefonický průzkum pracovních podmínek v Evropě), řada 2021.

¹⁹ Světová zdravotnická organizace (WHO) (2010). Rámec a model WHO pro zdravé pracoviště: Souvislosti a podpůrná literatura a postupy.
<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> a dříve přijatá usnesení Evropského parlamentu: o duševní zdraví v digitálním světě práce (2022) a o duševním zdraví (2023).

prevence, včasné intervence a dostupných poradenských služeb snižují tlak na systémy zdravotní péče a sociální ochrany, a představují proto zásadní součást preventivní politiky v oblasti veřejného zdraví;

- M. vzhledem k tomu, že na fyzické a duševní zdraví zaměstnanců má obzvláště závažný a dlouhodobý dopad nevhodné sociální chování, včetně slovního napadání, znevažování lidské důstojnosti a podřívání profesní identity, výhrůžek, šikany, psychického a sexuálního násilí a obtěžování či urážlivého chování ze strany zaměstnavatelů, kolegů, nadřízených, vedoucích pracovníků nebo osob v pozicích s rozhodovací pravomocí; vzhledem k tomu, že toto chování by mělo být řešeno, a to i v rámci sociálního dialogu, se zaměřením na odvětví, v nichž jsou tato rizika nejrozšířenější; vzhledem k tomu, že ženy jsou více vystaveny násilí a obtěžování na pracovišti; vzhledem k tomu, že by mělo být výslovně uznáno a proaktivně řešeno celé spektrum obtěžování a násilí, včetně kybernetického násilí a násilí ze strany třetích osob, jako jsou klienti, pacienti, příjemci péče nebo uživatelé služeb, a to s ohledem na genderové hledisko;
- N. vzhledem k tomu, že pracovníci v odvětvích služeb, v nichž často převládají ženy, jako je zdravotní a sociální péče, vzdělávání a veřejná správa, a v odvětvích s povoláními zaměřenými na klienty, jako je osobní doprava, jsou obzvláště vystaveni akutním a vysokým psychosociálním rizikům v důsledku vysoké intenzity práce, nedostatku pracovních sil, náročných pracovních podmínek a vystavení násilí ze strany třetích stran; vzhledem k tomu, že agresivní chování vůči pracovníkům ve zdravotnictví, sociální péči a záchranné službě představuje obzvláště závažný problém; vzhledem k tomu, že vojenský personál, pracovníci moderující on-line obsah²², zemědělci a pracovníci v zemědělství a pracovníci na jatkách a v balírnách masa²³ se rovněž potýkají s vysokou mírou pracovního stresu a psychosociálními riziky spojenými s povahou a intenzitou jejich práce; vzhledem k tomu, že tato odvětvová rizika vyžadují individuálně uzpůsobená preventivní a podpůrná opatření, včetně zajištění bezpečného počtu zaměstnanců, odpovídajících zdrojů, podpůrných postupů řízení s odpovídajícím dohledem, přístupu ke službám v oblasti duševního zdraví a důstojných pracovních podmínek, které jsou nezbytné pro ochranu fyzického i duševního zdraví pracovníků v těchto odvětvích;
- O. vzhledem k tomu, že podle průzkumu WHO/Europe MeND²⁴ jeden ze tří lékařů či zdravotních sester hlásí příznaky deprese, jeden z deseti zažívá pasivní sebevražedné myšlenky, jeden ze tří zažívá šikanu nebo vyhrožování násilím na pracovišti a jeden z deseti uvádí, že zažilo fyzické násilí nebo sexuální obtěžování; vzhledem k tomu, že řešení těchto otázek je rovněž předpokladem pro zajištění bezpečnosti pacientů, jakož i kvality a kontinuity péče o ně a pro zajištění kvality veřejných služeb a dobrých životních podmínek uvedených pracovníků;
- P. vzhledem k tomu, že lidé s duševním onemocněním a psychosociálním postižením čelí další stigmatizaci, diskriminaci a překážkám v zaměstnání, což může zhoršovat psychosociální rizika;
- Q. vzhledem k tomu, že rostoucí využívání digitálních technologií, algoritmického řízení a umělé inteligence sice při správném zavedení nabízí příležitosti ke zlepšení organizace práce a flexibility, může však zároveň přispívat k intenzifikaci práce, nepřiměřenému

²² <https://cyberpsychology.eu/article/view/33166>

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>

²⁴ <https://www.who.int/europe/news/item/10-10-2025-healing-hands-hurting-minds>.

sledování, sociální izolaci a ztrátě autonomie a často vede k tomu, že se pracovníci musí přizpůsobovat technologii, a nikoli naopak, pokud není tato technologie zaváděna a řízena způsobem zaměřeným na člověka za účasti a s proškolením pracovníků;

- R. vzhledem k tomu, že přibližně dvě třetiny manažerů, kteří využívají algoritmické nástroje pro řízení, mají obavy ohledně spolehlivosti jejich současného využití; vzhledem k tomu, že vedoucí pracovníci nejčastěji upozorňují na nejasnou odpovědnost (28 %), nedostatečnou vysvětlitelnost (27 %) a nedostatečnou ochranu fyzického a duševního zdraví zaměstnanců (27 %)²⁵;
- S. vzhledem k tomu, že duševní únava z nadměrného používání nástrojů umělé inteligence nebo dohledu nad nimi nad rámec kognitivních schopností člověka – což je jev, který bývá někdy označován jako „digitální mozková mlha“ nebo „mozková mlha související s umělou inteligencí“ či „brainfry“ – může vést ke snížené koncentraci, zhoršenému rozhodování, snížené produktivitě a zvýšenému psychosociálnímu stresu, zejména v prostředí s vysokou mírou odpovědnosti; vzhledem k tomu, že čím dál rozšířenější používání digitálních nástrojů k pracovním účelům může nepříznivě ovlivnit základní práva a spravedlivé pracovní podmínky pracovníků, vymezení pracovní doby a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, bezpečnost a ochranu fyzického a duševního zdraví při práci a pohodu, ale také – kvůli neúměrnému dopadu na pracovníky s pečovatelskými povinnostmi, z nichž většina jsou ženy – rovnost žen a mužů; vzhledem k tomu, že digitální transformace by se měla řídit dodržováním lidských práv a základních práv a hodnot Unie a měla by mít pozitivní dopad na pracovníky a pracovní podmínky;
- T. vzhledem k tomu, že stávající rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP), zejména směrnice 89/391/EHS, by měl za účelem zajištění právní jistoty dostatečně stanovit konkrétní pravidla a pokyny, které zohledňují vývoj ve světě práce za posledních třicet let a s ním související psychosociální rizika a dopady; vzhledem k tomu, že je rovněž třeba posílit provádění a prosazování stávajícího legislativního rámce Unie a zajistit, aby byly současné normy účinně uplatňovány ve všech členských státech, s cílem zajistit rovné podmínky a jednotnou ochranu při plném respektování různých vnitrostátních modelů trhu práce a systémů prosazování práva, a zároveň umožnit řešení šitá na míru různým průmyslovým tradicím a systémům členských států; vzhledem k tomu, že nedávné právní předpisy Unie, včetně směrnice (EU) 2024/2831 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy, do určité míry řeší vznikající rizika související s organizací práce, digitalizací a algoritmickým řízením v odvětví platform, přičemž zohledňují rozmanitost vnitrostátních systémů trhu práce a úlohu sociálních partnerů;
- U. vzhledem k tomu, že Evropský parlament uznal rizika algoritmického řízení, jež se nepříznivě projevují v oblasti BOZP (2025/2080(INL)); vzhledem k tomu, že stávající rámec EU pro BOZP zaměřený na řešení specifických výzev v oblasti BOZP, které představuje algoritmické řízení a systémy umělé inteligence na pracovišti, by měl být přezkoumán a upraven tak, aby chránil pracovníky; vzhledem k tomu, že rychlé změny způsobené zavedením algoritmických systémů řízení, digitálního dohledu a umělé inteligence na pracovišti a povaha těchto technologií, která spočívá v jejich přizpůsobivosti a schopnosti vyvolávat rizika v oblasti BOZP, jsou ve fázi návrhu obtížně předvídatelné a vyžadují, aby pracovníci měli možnost hlásit rizika související

²⁵ Pracovní dokument OECD, Algorithmic Management in the Workplace (Algoritmické řízení na pracovišti), 2025, s. 37.

s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím účinných komunikačních kanálů a aby byli informováni, konzultováni a zapojeni do používání technologií zaváděných na pracovišti;

- V. 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 souvisejících 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 nestejně úrovni ochrany a rozdílům v rámci Unie, zejména v odvětvích a profesích, které procházejí změnami týkajícími se organizace práce a podmínek na pracovišti; vzhledem k tomu, že má-li se podpořit sbližování směrem k vysokým standardům, je nezbytné, aby členské státy sdílely osvědčené postupy; vzhledem k tomu, že při prevenci a řešení psychosociálních rizik, zejména na úrovni odvětví a podniků, by klíčovou roli měli plnit sociální partneři s cílem zajistit, aby byla řešení přizpůsobená jejich specifickému kontextu a potřebám;
- W. 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, zvýšená únava, snížená schopnost soustředění, mezilidské konflikty a vyšší výskyt úzkosti a depresí a pracovního stresu v souvislosti s transformacemi týkajícími se životního prostředí, jsou významnými faktory určujícími zdraví a bezpečnost pracovníků; vzhledem k tomu, že tato rizika neúměrně ovlivňují zranitelné pracovníky a odvětví; vzhledem k tomu, že některé členské státy již přijaly k řešení těchto rizik vhodná dočasná cílená opatření; vzhledem k tomu, že řešení a integrace těchto rizik v rámci právních předpisů Unie a prostřednictvím sociálního dialogu by přispělo k zajištění toho, aby byly rámce EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci i nadále účinné a reagovaly na nová a vznikající rizika ve světě práce;
- X. vzhledem k tomu, že agentura EU-OSHA zdůrazňuje význam participativních postupů posouzení rizik a zapojení pracovníků a jejich zástupců do prevence psychosociálních rizik souvisejících s prací s cílem zajistit, aby byla opatření účinná, inkluzivní a založená na skutečných podmínkách a potřebách na pracovišti;
- Y. vzhledem k tomu, že 29 % pracovníků uvádí, že o prevenci pracovního stresu na svém pracovišti nejsou příliš dobře nebo vůbec informováni, což ukazuje na značnou mezeru ve znalostech a komunikaci v oblasti prevence psychosociálních rizik, jakož i na nedostatečný přístup k časné psychosociální podpoře, odbornému poradenství v oblasti duševního zdraví při práci a k navazujícím postupům pro odkazování osob na specialisty při vzniku příznaků, a to zejména v případě osob vstupující na trh práce poprvé; vzhledem k tomu, že tato situace poukazuje na potřebu posílit opatření v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zvyšování informovanosti, mimo jiné pro studenty, kteří se připravují na pracovní život, a to s cílem podpořit preventivní opatření a zajistit, aby pracovníci byli včas, jasně a srozumitelně odpovídajícím způsobem informováni o povaze psychosociálních rizik, o faktorech, které je ovlivňují, a o opatřeních zavedených k jejich prevenci a řešení; vzhledem k tomu, že tyto informace by měly být poskytovány písemně a ve formátech, které jsou přístupné a srozumitelné všem pracovníkům, a při zohlednění různých potřeb, včetně potřeb osob se zdravotním postižením; vzhledem k tomu, že přístupnost by měla být zajištěna v souladu se zásadami univerzálního designu; vzhledem k tomu, že pro smysluplnou účast v procesech prevence, hlášení a řízení rizik je zásadní zajistit přístup k těmto informacím, jejich pochopení a využívání všem pracovníkům, včetně pracovníků se

zdravotním postižením;

- Z. vzhledem k tomu, že práce na dálku a pružné pracovní režimy sice poskytují flexibilitu a příležitosti ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, ale jsou také spojeny se zvýšenou intenzitou práce a připojením k digitálním nástrojům souvisejícím s prací i mimo pracovní dobu, což vede k omezení sociálních interakcí, vměšování pracovního života do soukromého a zvýšené dostupnosti pracovníků, která, pokud není řádně regulována, může mít negativní dopady na duševní zdraví; vzhledem k tomu, že v této souvislosti může ke zmírnění nepříznivých účinků spojených s digitalizací práce přispět zajištění jasného vymezení pracovní doby a ochrana pracovníků před tím, že by se museli zapojovat do komunikace související s prací mimo běžnou pracovní dobu; vzhledem k tomu, že pro zmírnění těchto rizik je zásadní dosažení a podpora digitální gramotnosti a gramotnosti v oblasti duševního zdraví, vhodné postupy řízení a zavedení práva na odpojení;
- AA. vzhledem k tomu, že ženy, mladí a starší pracovníci, rodiče samoživitelé, osoby s pečovatelskými povinnostmi, pracovníci v nejistých nebo nestandardních formách zaměstnání, vedoucí pracovníci, státní příslušníci třetích zemí, pracovníci s chronickým onemocněním a pracovníci vystavení intenzivnímu monitorování výkonu a systémům odměňování na základě výsledků jsou neúměrně vystaveni psychosociálním rizikům souvisejícím s prací; vzhledem k tomu, že tato situace není způsobena zranitelností jednotlivců, ale je důsledkem nerovností a určitých praktik na pracovištích týkajících se organizace práce, včetně nerovného zacházení a diskriminace z různých důvodů, jako je pohlaví, věk, zdravotní postižení nebo sexuální orientace; vzhledem k tomu, že tyto vícenásobné formy diskriminace představují samy o sobě psychosociální rizikové faktory, a vzhledem k tomu, že je důležité zajistit, aby všichni pracovníci byli chráněni v souladu se stávajícími právními předpisy, a zaručit inkluzivní a bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro všechny pracovníky;
- AB. vzhledem k tomu, že na zaměstnance v nadřízených a vedoucích pozicích působí zvláštní stresory, jako je náročnost práce, řízení vlastní práce, roztržitost a zasahování práce do soukromého života; vzhledem k tomu, že nadřízení, kteří trpí vyhořením a vyčerpáním v souvislosti s prací, mohou přenášet tyto problémy na své podřízené, kdy pracovníci, které řídí, také zažívají vyšší míru emočního vyčerpání, úzkosti a deprese;
- AC. vzhledem k tomu, že genderové rozdíly ovlivňují způsob, jakým lidé psychosociální rizika na pracovišti prožívají, hlásí a zvládají; vzhledem k tomu, že pracující ženy jsou ve světě práce neúměrně vystaveny psychosociálním rizikům, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování, která představují závažná rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a mají významný dopad na jejich fyzický, ekonomický a duševní pohodu; vzhledem k tomu, že úmluva MOP č. 190 je první mezinárodní úmluvou, která uznává právo každého člověka na svět práce bez násilí a obtěžování, a to i bez genderově podmíněného násilí a obtěžování;
- AD. vzhledem k tomu, že mladí lidé jsou neúměrně více postiženi úzkostmi, psychickou zátěží a vyhořením na pracovišti, v neposlední řadě kvůli intenzivnějšímu využívání digitálních technologií a povaze zaměstnání, která je na začátku profesní dráhy často nejistá; vzhledem k tomu, že rozšíření práce na dálku může dále omezit příležitosti k navazování smysluplných společenských kontaktů, přístup k informálnímu učení a k odpovídajícímu dohledu a odbornému vedení, které mají na začátku profesní kariéry zásadní význam; vzhledem k tomu, že tyto faktory mohou zvyšovat riziko izolace a frustrace, a tím prohlubovat psychosociální rizika u mladých pracovníků;

- AE. vzhledem k tomu, že pracovníci ze třetích zemí jsou neúměrně vystaveni psychosociálním rizikům v práci kvůli různým faktorům, jako jsou atypické, nejisté a nebezpečné pracovní podmínky, nerovné zacházení a překážky v přístupu k právům a oznamování zneužívání; vzhledem k tomu, že pracovníci v nelegální situaci, pokud se chtějí domoci svých práv, jsou obzvláště zranitelní vůči pracovnímu vykořisťování a zneužívání; vzhledem k tomu, že tato rizika jsou zvláště závažná v práci prostřednictvím platform a dalších odvětvích, jako je práce v domácnosti, kde ženy ze třetích zemí tvoří významnou část pracovní síly;
- AF. vzhledem k tomu, že potíže s uznáním psychosociálních onemocnění spojených s prací, která jsou důsledkem vystavení psychosociálním rizikům souvisejícím s prací, a důkazní břemeno kladené na pracovníky představují hlavní překážky účinné prevence a vymáhání spravedlnosti a přístupu k ní;
- AG. vzhledem k tomu, že upozorňování na aspekty duševního zdraví a nadnášení problémů na pracovišti je u pracovníků stále spojeno se strachem ze stigmatizace, což vede k nedostatečnému oznamování psychosociálních rizik a duševních onemocnění souvisejících s prací, a v důsledku toho pak k omezení přístupu ke spravedlnosti a odpovídající podpoře; vzhledem k tomu, že pracovníci, kteří oznámí porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo psychosociální rizika související s prací, jakož i přímí a nepřímí svědci jsou obzvláště vystaveni nepřátelskému zacházení, které zahrnuje omezování jejich odpovědnosti, nečinnost a tlak na to, aby odešli; vzhledem k tomu, že ochrana osob, které oznámí porušení práva Unie, je mimo jiné zakotvena i ve směrnici 2019/1937/EU, která zajišťuje ochranu proti odvetným opatřením, zastrašování a kariérním postihům;
- AH. vzhledem k tomu, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, které nedávno porodily nebo se vracejí z mateřské dovolené, mohou čelit specifickým formám diskriminace, nerovnému zacházení nebo nepříznivým dopadům na kariéru, které představují psychosociální rizikové faktory a jimž je třeba předcházet;
- AI. vzhledem k tomu, že při ochraně zdraví pracovníků hraje klíčovou roli sekundární prevence, neboť umožňuje včasné odhalení poškození zdraví souvisejícího s prací, zejména v případech souvisejících s psychosociálními riziky, a zajišťuje včasný zásah, který předchází zhoršení takového poškození zdraví; vzhledem k tomu, že zahrnuje mimo jiné vhodné mechanismy sledování, varování a podpory, včetně přístupu ke službám pracovního lékařství a v oblasti duševního zdraví a příslušným podpůrným opatřením; vzhledem k tomu, že jasný a organizovaný přístup k sekundární prevenci přispívá ke zkrácení doby trvání absencí, usnadňuje udržitelný návrat do práce, který omezuje příznaky nemoci v obdobích navazujících na absenci, a předchází recidivě, čímž doplňuje opatření primární prevence; vzhledem k tomu, že psychosociální rizika mohou mít kumulativní a opožděné účinky, zejména v profesích, v rámci jejichž výkonu jsou lidé vystaveni traumatickým událostem, kde se poškození zdraví může projevit dlouho po prvním vystavení;
- AJ. vzhledem k tomu, že za psychosociální rizika související s prací nese odpovědnost zaměstnavatel a je třeba je řešit především kolektivními a organizačními preventivními opatřeními;
- AK. vzhledem k tomu, že zdravá rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je zásadní součástí dobrých pracovních podmínek pracovníků a klíčovým faktorem prevence psychosociálních rizik souvisejících s prací; vzhledem k tomu, že příliš dlouhá

pracovní doba, nepředvídatelné časové rozvrhy práce a permanentní připojení mohou negativně ovlivnit duševní zdraví a celkovou kvalitu života pracovníků; vzhledem k tomu, že vhodná organizace práce, včetně práva odpojit se a pružných pracovních režimů, pokud jsou správně řízeny, může přispět ke zlepšení dobrých pracovních podmínek, produktivity a účasti na trhu práce;

- AL. vzhledem k tomu, že podniky – zejména malé a střední podniky – musí být podporovány při plnění svých povinností v oblasti BOZP, mimo jiné při řešení psychosociálních rizik souvisejících s prací, a to prostřednictvím zvyšování informovanosti, iniciativ odborné přípravy zejména v oblasti řízení a uživatelsky přívětivých nástrojů a praktických pokynů, včetně preventivních opatření, nově vznikajících technologií na pracovišti a politik podporujících návrat do práce;
1. konstatuje, že psychosociální rizika související s prací mají dalekosáhlé důsledky pro jednotlivce, včetně nepříznivých dopadů na duševní a fyzické zdraví, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a také potenciální ekonomické potíže, zejména v případech dlouhodobé pracovní neschopnosti; zdůrazňuje, že v souvislosti se souběžnou transformací je důležité aktivně řešit vyvíjející se rizika v oblasti BOZP, zejména psychosociální rizika, související s pracovními úkoly, režimy práce a pracovišti; uznává, že pracoviště může hrát při podpoře dobrého duševního zdraví důležitou roli, a připouští, že zdravé pracovní podmínky mohou mít pozitivní dopad na dobré pracovní podmínky a produktivitu; v této souvislosti zdůrazňuje, že je nutné posílit legislativní rámec Unie pro prevenci, identifikaci a řízení psychosociálních rizik souvisejících s prací a zajistit vysokou úroveň ochrany duševního a fyzického zdraví a bezpečnosti pracovníků při plném respektování zásad subsidiarity a proporcionality, jakož i autonomie sociálních partnerů a rozmanitosti vnitrostátních systémů; dále vyzývá ke zlepšení provádění a prosazování stávajícího legislativního rámce Unie v oblasti BOZP;
 2. vyzývá Komisi a členské státy, aby výslovně uznaly, že psychosociální rizika související s prací jsou příčinou nemocí z povolání, včetně problémů týkajících se duševního zdraví; vyzývá Komisi, aby ve spolupráci s příslušnými subjekty, mimo jiné s Poradním výborem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, přezkoumala a případně odpovídajícím způsobem změnila doporučení Komise (EU) 2022/2337 ze dne 28. listopadu 2022 týkající se evropského seznamu nemocí z povolání²⁶; vyzývá dále Komisi, aby usnadnila výměnu osvědčených postupů mezi členskými státy, pokud jde o uznávání a prevenci problémů v oblasti duševního zdraví, které souvisejí s prací;
 3. vyzývá k tomu, aby všechny formy genderově podmíněného násilí a obtěžování na pracovišti byly výslovně uznány jako psychosociální riziko, které vyžaduje prevenci a řízení zohledňující genderové hledisko, a aby Unie zaujala komplexní přístup, který bude v souladu s mezinárodními normami a bude se vztahovat na všechny formy tohoto násilí, včetně sexuálního obtěžování, násilí ze strany třetích osob a kybernetického násilí; dále vyzývá k zavedení jasných povinností pro zaměstnavatele předcházet těmto problémům a řešit je, včetně zřízení bezpečných mechanismů oznamování a účinné ochrany obětí, jak je stanoveno ve směrnici 2024/1385;
 4. připomíná, že pravidla týkající se důkazního břemene a uznávání nemocí z povolání

²⁶ Doporučení Komise (EU) 2022/2337 ze dne 28. listopadu 2022 týkající se evropského seznamu nemocí z povolání (Úř. věst. L 309, 30.11.2022, s. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

spadají do pravomoci členských států a jejich systémů sociálního zabezpečení; nesouhlasí s jakoukoli domněnkou příčinné souvislosti, která by vyžadovala, aby zaměstnavatel podal negativní důkaz na úkor právní jistoty, zejména pro malé a střední podniky; vyzývá členské státy, aby si vyměňovaly osvědčené postupy týkající se uznávání duševních onemocnění souvisejících s prací;

5. připomíná, že je důležité zajistit vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci; vítá iniciativu týkající se aktu o kvalitních pracovních místech, jejímž cílem je zajistit, aby postupy v oblasti zaměstnávání držely krok s vývojem moderního hospodářství; zdůrazňuje, že je třeba, aby tento akt spolu s nadcházející aktualizací Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv zahrnoval opatření, která zlepší bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, a řešil psychosociální rizika; vyzývá Komisi, aby provedla komplexní přezkum stávajícího strategického rámce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stávajícího legislativního rámce Unie v oblasti BOZP, zejména směrnic 89/391/EHS a 90/270/EHS, s cílem zjistit zbývající nedostatky a zajistit, aby bylo *acquis* EU i nadále vhodné pro daný účel a poskytl se základ pro budoucí iniciativy, zejména pokud jde o strategický rámec pro bezpečnost a zdraví po roce 2027; zdůrazňuje, že je třeba zajistit soudržnost se stávajícími právními předpisy Unie a zabránit zbytečné administrativní zátěži, zejména pro malé a střední podniky;
6. vyzývá členské státy, aby v souladu se stávajícími povinnostmi podle článku 9 rámcové směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zajistily, aby hodnocení psychosociálních rizik byla povinná, aby byla prováděna v pravidelných intervalech a v případě významných změn na pracovišti, aby byla participativní a řádně zdokumentovaná na všech pracovištích a aby byla prováděna za účinného zapojení pracovníků a jejich zástupců a aby zároveň zohledňovala odvětvová, profesní a organizační specifika; žádá, aby bylo do těchto posouzení systematicky začleňováno genderově citlivé a intersekcionalní hledisko, které bere v potaz diskriminaci a genderové nerovnosti a stereotypy, včetně zvláštního zohlednění situace pracovníků během těhotenství nebo v následném období, pracovníků, které prodělaly potrat, nebo situaci pracovníků a pracovníků na mateřské nebo otcovské dovolené a při jejich návratu do práce;
7. připomíná, že potřebu a význam toho, aby o všech fázích posuzování, prevence a odstraňování psychosociálních rizik byli informováni zaměstnanci a jejich zástupci a probíhaly s nimi konzultace, a to v souladu s pracovním právem EU a vnitrostátním pracovním právem a se zásadami sociálního dialogu, a aby byla zajištěna účast zaměstnanců a jejich zástupců na provádění opatření a na průběžném monitorování rizik, mimo jiné zajištěním zvláštních kanálů, jejichž prostřednictvím budou moci pracovníci oznamovat rizika a problémy v oblasti BOZP;
8. zdůrazňuje důležitou úlohu sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání při prevenci a řešení psychosociálních rizik souvisejících s prací, a to zajištěním sociálního dialogu, posílením ochrany pracovníků a podporou zdravějších, bezpečnějších a odolnějších pracovišť;
9. domnívá se, že je nezbytné respektovat autonomii sociálních partnerů; dále vyzývá členské státy, aby podporovaly vysokou míru pokrytí kolektivními smlouvami a uznaly úlohu sociálních partnerů a posílily jejich kapacitu v souladu s článkem 4 směrnice (EU) 2022/2041 s cílem přispět ke spravedlivým a přiměřeným pracovním podmínkám v celé Unii, a tím dále předcházet psychosociálním rizikům;

10. vyzývá členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery zajistily průběžné, dostupné a specializované vzdělávání zaměstnavatelů, vedoucích pracovníků, pracovníků a zástupců pracovníků o psychosociálních rizicích spojených s prací a psychosociálních rizikových faktorech, včetně obtěžování a násilí, a o preventivních a intervenčních opatřeních, zejména pokud jde o zneužití moci a obtěžování ze strany nadřízených nebo kolegů, o tom, jak, rozpoznat rané projevy vyhoření a dalších duševních onemocnění souvisejících s prací, a to při zohlednění rizik specifických pro různá odvětví; zdůrazňuje, že preventivní vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti psychosociálních rizik je třeba začlenit také do systémů celoživotního vzdělávání, včetně odborného vzdělávání a přípravy; dále vyzývá členské státy, aby zajistily, že budou k dispozici školení a specifické nástroje a metodiky na podporu a vedení zaměstnavatelů při posuzování psychosociálních rizik souvisejících s prací, což by mělo usnadnit uplatňování tohoto konceptu, zejména pro mikropodniky a malé a střední podniky;
11. zdůrazňuje, že individuální školení na posílení odolnosti nebo programy zaměřené na duševní pohodu nemohou nahradit zákonnou povinnost zaměstnavatelů předcházet psychosociálním rizikům spojeným s prací prostřednictvím řádné organizace práce;
12. připomíná, že je třeba přejít k přístupu nulové tolerance k násilí a obtěžování na pracovišti a vybízí členské státy, aby ratifikovaly příslušné mezinárodní nástroje, zejména Úmluvu MOP o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190); zdůrazňuje význam jasných, důvěrných, nezávislých a dostupných postupů pro řešení případů obtěžování, násilí a diskriminace na pracovišti, včetně případů zneužívání ze strany kolegů, nadřízených nebo vedení, které zajistí ochranu před nepříznivým zacházením a respektování práv obětí;
13. vyzývá Komisi a členské státy, aby posílily inspektoráty práce prostřednictvím návrhu doporučení Rady o celounijních minimálních normách, a to i prostřednictvím posílené spolupráce a výměny osvědčených postupů a zohlednění situace malých a středních podniků v oblasti psychosociálních rizik spojených s prací, včetně specializovaných školení, harmonizovaných nástrojů pro posuzování a monitorování a odpovídajících zdrojů na podporu účinné prevence a prosazování, čímž se posílí vnitrostátní inspektoráty na základě těchto norem; znovu vyzývá Komisi, aby podstatně posílila mandát Evropského orgánu pro pracovní záležitosti²⁷; domnívá se, že posílený mandát Evropského orgánu pro pracovní záležitosti by zlepšil prosazování pracovního práva EU a bezpečnost a ochranu zdraví při práci a shromažďování a šíření osvědčených postupů vnitrostátních inspektorátů práce, přičemž by měl také umožnit vydávání doporučení na základě těchto poznatků;
14. naléhavě vyzývá členské státy, aby do svých vnitrostátních strategií v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci začlenily opatření primární a sekundární prevence se zvláštním zřetelem na zranitelnější skupiny a zajistily účinnou koordinaci mezi systémy zdravotní péče, inspektoráty práce a sociálními partnery; zdůrazňuje, že je důležité zlepšit shromažďování, monitorování a vykazování údajů o psychosociálních rizicích spojených s prací a souvisejících absencích, nemocech z povolání a úrazech, a to i prostřednictvím lepšího využívání srovnatelných ukazatelů a mechanismů sdílení údajů, aby bylo možné přesněji vyhodnotit účinnost preventivních a intervenčních

²⁷ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 18. ledna 2024 o přezkumu mandátu Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (2023/2866(RSP)).

opatření a podporovat tvorbu politiky založenou na důkazech;

15. zdůrazňuje, že dlouhodobá izolace v kombinaci se stíráním hranic mezi profesním a soukromým životem může zvyšovat riziko stresu a vyhoření; zdůrazňuje proto, že k práci na dálku je důležité zajistit vyvážený přístup na dobrovolném základě, včetně dostatečných příležitostí k osobní interakci, školení při práci a podpory ze strany vedení;
16. zdůrazňuje potřebu komplexních politik pro návrat do práce, které podporují zaměstnance po nemoci nebo psychosociálních potížích; vybízí členské státy, aby vypracovaly individuálně uzpůsobené programy opětovného začleňování, které zahrnují úpravy úkolů, pracovní doby a prostředí na pracovišti a stálou podporu v oblasti ochrany zdraví při práci včetně opatření psychosociální podpory; zdůrazňuje význam spolupráce mezi zaměstnavateli, včetně pracovníků oddělení pro lidské zdroje a služeb pracovního lékařství, poskytovateli zdravotní péče, sociálními partnery a zástupci pracovníků za účelem usnadnění hladkého, udržitelného a inkluzivního návratu do práce, a to i s pomocí včasných intervencí a individualizovaných plánů podpory, a zároveň je třeba předcházet relapsům a podporovat dlouhodobou duševní pohodu;
17. zdůrazňuje potřebu minimálních norem v oblasti uznávání, prevence a kompenzace psychosociálních rizik spojených s prací s cílem zabránit právní roztržičnosti a zajistit rovnou ochranu pracovníků; vyzývá Komisi, aby navrhla jasnou definici psychosociálních rizik souvisejících s prací a psychosociálních rizikových faktorů, která by zahrnovala rizika vyplývající z organizace a uspořádání práce a řídicích postupů, včetně rizik souvisejících s digitálním dohledem a algoritmickým řízením na pracovišti, sociální a vztahový kontext na pracovišti a pracovní podmínky, vysoké teploty a extrémní počasí, které ovlivňují fyzické i duševní zdraví se zvláštním dopadem na pracovníky zasahující v případě nouze, a zahrnovala by mimo jiné problematiku pracovního stresu, psychického obtěžování, vyhoření, obtěžování, násilí a diskriminace; zdůrazňuje, že tyto normy musí být uplatnitelné a snadno proveditelné pro podniky všech velikostí, s uzpůsobenou a specializovanou podporou pro malé a střední podniky (např. zjednodušené digitální nástroje pro posuzování rizik, odvětvové pokyny, cílená finanční nebo poradenská podpora); zdůrazňuje, že takto uzpůsobená podpora může malým a středním podnikům pomoci začlenit účinnou a udržitelnou prevenci psychosociálních rizik do jejich každodenní činnosti, přičemž bude nadále plně v souladu s cílem Unie podporovat bezpečná, zdravá a produktivní pracoviště; dále vyzývá k lepšímu začlenění algoritmických systémů řízení a technologií do systémů bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích s účinným zapojením zástupců zaměstnanců;
18. žádá Komisi, aby provedla posouzení dopadů včetně posouzení stávajících právních předpisů, které bude doplněno o test dopadů na konkurenceschopnost a na malé a střední podniky, a aby na základě čl. 153 odst. 2 písm. b) a čl. 153 odst. 1 písm. a) Smlouvy o fungování EU a výsledků výše uvedených kroků předložila návrh o psychosociálních rizicích souvisejících s prací, stresu a duševním zdravím při práci, který by odstranil zbývající mezery ve stávajících právních předpisech a zabránil by vytváření překrývajících se právních nástrojů, s cílem zajistit rovnocennou a vysokou úroveň ochrany všech pracovníků v Unii podle doporučení uvedených v příloze tohoto dokumentu;
19. domnívá se, že finanční dopady požadovaných návrhů by měly být hrazeny ze stávajících rozpočtových prostředků;

20. pověřuje svou předsedkyni, aby předala toto usnesení a připojená doporučení Komisi a Radě, jakož i parlamentům a vládám členských států.

PŘÍLOHA K USNESENÍ DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

Evropský parlament žádá Komisi, aby provedla posouzení dopadů, včetně posouzení stávajících právních předpisů, doplněné o test konkurenceschopnosti a dopadů na malé a střední podniky, a aby v závislosti na výsledku výše uvedených kroků předložila návrh týkající se psychosociálních rizik souvisejících s prací, stresu a duševního zdraví při práci, do něhož by měla být začleněna tato doporučení:

Doporučení 1

Předmět a účel

Cílem návrhu by mělo být stanovit minimální požadavky na prevenci, odstranění nebo, není-li to možné, snížení psychosociálních rizik souvisejících s prací a jejich potenciálních důsledků, které mohou mimo jiné zahrnovat stres související s prací, vyhoření, včetně kybernetického násilí a obtěžování, šikanu, duševní poruchy včetně posttraumatické stresové poruchy, morální distres a stavy související s traumatem, závislosti nebo sebevražedné chování, kardiovaskulární onemocnění a muskuloskeletální poruchy, a to při plném respektování pravomocí členských států a zásad subsidiarity a proporcionality.

Měly by v něm být stanoveny organizační a strukturální povinnosti a povinnosti týkající se účasti zaměstnavatelů s cílem chránit duševní a fyzické zdraví pracovníků a zajistit bezpečné a důstojné pracovní podmínky.

Doporučení 2

Rozsah působnosti

Tento návrh by se měl vztahovat na pracovníky, kteří jsou definováni jako všechny osoby zaměstnané zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, ve všech odvětvích hospodářské činnosti, a to ve veřejném i v soukromém sektoru.

Doporučení 3

Definice

Návrh by měl obsahovat tyto definice:

- 1) „psychosociálními riziky souvisejícími s prací“ se rozumí rizika spojená s prací vyplývající z vystavení psychosociálním rizikovým faktorům, které ovlivňují duševní a fyzické zdraví, bezpečnost a důstojnost pracovníků; tato rizika mohou vést mimo jiné k pracovnímu stresu, vyhoření, problémům v oblasti duševního zdraví, k závislostem nebo sebevražednému chování, kardiovaskulárním onemocněním a muskuloskeletálním poruchám, což může vést ke ztrátě zaměstnání, ukončení pracovního poměru nebo tlaku na podání výpovědi;
- 2) „psychosociálními rizikovými faktory“ se rozumí rizikové faktory spojené s prací, které souvisejí s organizací, uspořádáním a řízením práce, jejím sociálním a vztahovým kontextem a pracovními podmínkami, včetně nadměrné pracovní zátěže, vysoké intenzity práce, dlouhé a často nepředvídatelné pracovní doby, prezentismu, nedostatku

autonomie, nedostatečné podpory ze strany nadřízených, psychologického a sexuálního obtěžování, násilí včetně kybernetického násilí a obtěžování a diskriminačního chování, vystavení nepříznivým vztahům a šikaně na pracovišti, vysokých emocionálních nároků, narušování osobní důstojnosti, devalvace profesní identity a podřívání výkonu, vysoké digitální náročnosti, a zejména digitální konektivity mimo pracovní dobu, nebo skutečnosti, že pracovníci podléhají automatizovanému rozhodování či neustálému automatizovanému monitorování a nepřiměřenému nadměrnému dohledu, nejasnosti rolí a neefektivní komunikace, hodnocení zákazníků prostřednictvím systémů hodnocení v reálném čase a nerealistických cílů;

- 3) „pracovním stresem“ se rozumí stav fyzické, emocionální a psychické zátěže vyplývající z dlouhodobého vystavení psychosociálním rizikovým faktorům souvisejícím s prací; je charakterizován nejen pocitem vyčerpání, ale i zvýšeným napětím, úzkostí nebo trvalým pocitem nervozity, což se projevuje jako nadměrná aktivace (stres/úzkost) i vyčerpání (únava);
- 4) „morálním distresem“ se rozumí stres, který vzniká, když pracovníci nemohou jednat v souladu s profesními, etickými nebo klinickými normami, včetně z důvodu nedostatku zaměstnanců, nedostatečných zdrojů, protichůdných pokynů nebo nebezpečných organizačních opatření;
- 5) „prezentismem“ se rozumí přítomnost zaměstnanců na pracovišti v případě, že se u nich projevuje špatný zdravotní stav nebo nemoc, z důvodu obav z možných negativních důsledků jejich nepřítomnosti, kdy by mohli být vnímáni nebo hodnoceni jako méně produktivní, což by mohlo vést k jejich propuštění, ztrátě zaměstnání, ztrátě příjmu a následnému ohrožení celkového blahobytu ze socioekonomického hlediska;
- 6) „primární prevencí“ se rozumí opatření zaměřená na předcházení a odstranění psychosociálních rizik spojených s prací u zdroje, nebo, není-li to možné, na zmírňování negativních dopadů prostřednictvím úprav organizace, uspořádání a řízení práce a pracovních podmínek;
- 7) „sekundární prevencí“ se rozumí opatření zaměřená na včasnou identifikaci a včasné řešení vznikajících nepříznivých důsledků vystavení psychosociálním rizikům spojeným s prací s cílem zabránit jejich progresi, snížit jejich dopad a zabránit vzniku závažnějších důsledků, a to i prostřednictvím screeningu, monitorování a cílených zásahů u pracovníků, kteří vykazují první příznaky vystavení rizikům nebo poškození;
- 8) „terciární prevencí“ se rozumí opatření, která mohou podpořit udržitelný a zvládnutelný návrat do práce pro každého, a opatření zaměřená na zvládání a zmírňování nepříznivých důsledků již vzniklých psychosociálních rizik s cílem bez zbytečného odkladu zabránit jejich progresi, snížit jejich dopad, zabránit trvalému poškození a stanovit cestu k rehabilitaci.

Doporučení 4

Povinnost všeobecné prevence

1. Zaměstnavatelé by měli zajistit prevenci psychosociálních rizik spojených s prací. Za tímto účelem by se měly uplatňovat obecné zásady prevence stanovené v článku 6 směrnice 89/391/EHS.

V kontextu psychosociálních rizik souvisejících s prací by přizpůsobení práce jednotlivci mělo být chápáno tak, že zahrnuje opatření, která mají zabránit nařízené práci na dálku.

V kontextu psychosociálních rizik souvisejících s prací by vypracování soudržného uceleného systému prevence rizik mělo být chápáno tak, že zahrnuje opatření týkající se bezpečného počtu zaměstnanců.

V kontextu psychosociálních rizik souvisejících s prací by zaměstnavatelé měli mít zavedeny účinné mechanismy pro oznamování a řešení psychosociálních rizik, které zajistí, aby pracovníci byli chráněni před odvetnými opatřeními.

2. S ohledem na povahu činností a velikost příslušného podniku by zaměstnavatelé měli zajistit, aby organizační zdroje, které podporují primární prevenci, včetně manažerské podpory, účasti pracovníků a přístupu ke školení, byly účinně dostupné a přístupné všem pracovníkům.

Rovněž by měli pracovníkům, vedoucím pracovníkům a nadřízeným poskytovat pravidelné, cílené a přiměřené odborné vzdělávání o psychosociálních rizicích spojených s prací a rizikových faktorech souvisejících s organizací, uspořádáním a řízením práce, sociálním a vztahovým kontextem na pracovišti a pracovními podmínkami a o preventivních opatřeních zohledňujících specifické potřeby jednotlivých odvětví, včetně prevence obtěžování, psychického obtěžování, nevhodných manažerských postupů, přičemž by měli zajistit, aby bylo zvyšování odolnosti jednotlivců, školení či poradenství považováno za nedostatečné v případech, kdy se neřeší organizační rizikové faktory.

3. Zaměstnavatelé by měli přijmout a zavést politiky, které definují a zakazují násilí, obtěžování, šikanu a diskriminační chování, jež narušuje důstojnost, fyzické nebo duševní zdraví či pohodu pracovníků. Tyto politiky by měly zahrnovat účinné postupy pro oznamování a řešení takového chování, zajišťovat důvěrnost a chránit pracovníky před odvetnými opatřeními.
4. Zaměstnavatelé by měli rovněž zavést vhodná opatření sekundární prevence zahrnující mechanismy včasného odhalení a protokoly pro prevenci založené na posouzení rizik pro případy násilí ze strany třetích osob, přístup ke službám pracovního lékařství a včasnou podporu pracovníků vystavených psychosociálním rizikům.
5. V souladu se směrnicí 89/391/EHS by měli zaměstnavatelé zajistit jmenování určených pracovníků s dostatečným vzděláním nebo odbornými znalostmi, kteří budou mít k dispozici vhodné zdroje, k provádění opatření souvisejících se zmírňováním psychosociálních rizik spojených s prací, přičemž je třeba zohlednit situaci malých a středních podniků.
6. Informace o provedených opatřeních budou pracovníkům zpřístupněny v souladu s článkem 10 směrnice 89/391/EHS.

Doporučení 5

Posuzování psychosociálních rizik a akční plán

1. Zaměstnavatelé by měli provádět posouzení psychosociálních rizik pravidelně a vždy,

když dojde k významným změnám v organizaci práce a organizační restrukturalizaci, včetně případů, kdy tyto změny vedou ke značným výkyvům v počtu zaměstnanců, k vysoké míře pracovní neschopnosti z důvodu nemoci a k dlouhodobým nebo opakovaným absencím. Kromě toho by zástupci zaměstnanců měli mít možnost navrhnout, aby bylo provedeno posouzení, na základě svého odůvodněného hodnocení.

2. Posouzení psychosociálních rizik by mělo hodnotit psychosociální rizikové faktory, jako je nadměrná pracovní zátěž, vysoká intenzita práce, nedostatečná autonomie, dlouhá a často nepředvídatelná pracovní doba, prezentismus, nedostatečná podpora ze strany nadřízených, psychické a sexuální obtěžování, násilí a diskriminační chování, šikana, vysoké emocionální nároky, zejména v povoláních zaměřených na klienty, nedostatečné postupy uznávání a zpětné vazby, vztahy na pracovišti, vystavení nepříznivému sociálnímu chování ze strany interních zdrojů v organizaci i externích stran, nejistota zaměstnání, zasahování pracovního života do soukromého, vysoká digitální intenzita, zejména digitální konektivita mimo pracovní dobu, nebo skutečnost, že pracovníci podléhají automatizovanému rozhodování či neustálému automatizovanému monitorování a nepatřičnému nadměrnému dohledu včetně hodnocení zákazníků pomocí systémů hodnocení v reálném čase, nejasnost rolí a neefektivní komunikace či nerealistické cíle.

Toto posouzení musí být založeno na vědecky srovnatelných a ověřených metodách.

3. Členské státy by měly při provádění ustanovení týkajících se těchto posouzení zohledňovat velikost, odvětví a zdroje podniků. V této souvislosti by měly být k dispozici zjednodušené a praktické nástroje, které usnadní provádění bez zbytečné administrativní zátěže, a zejména pomohou malým a středním podnikům při provádění posouzení rizik.
4. Na základě posouzení psychosociálních rizik by zaměstnavatelé měli bezodkladně přijmout akční plán, v němž budou stanovena konkrétní opatření k prevenci, odstranění nebo snížení potenciálních a zjištěných psychosociálních rizik spojených s prací, a zajistit jejich provádění, monitorování a hodnocení.
5. Akční plán by měl v příslušných případech v souladu s výsledky posouzení rizik obsahovat:
 - a) opatření k řešení nedostatku pracovních sil, mimo jiné prostřednictvím odpovídajícího počtu zaměstnanců a pokud možno omezením monotónní práce
 - b) opatření zaměřená na podporu dobré rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem;
 - c) opatření ke zlepšení pracovních podmínek, snížení nadměrné pracovní zátěže a intenzity práce, případně včetně opatření řešících dopad četnosti přesčasů a nepředvídatelné pracovní doby, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, přičemž zvláštní pozornost je věnována odvětvím, která se vyznačují nepravidelnými, prodlouženými nebo provozními vzorci pracovní doby, a zajištění přiměřených dob pro zotavení a kompenzačních opatření;
 - d) opatření řešící prezentismus a účinné provádění práva odpojit se uvedeného v doporučení 11, včetně opatření, jejichž cílem je bránit praktikám, které

vyžadují, aby pracovníci byli k dispozici mimo pracovní dobu, pokud se nejedná o výjimečné okolnosti, včetně technických a organizačních záruk;

- e) opatření k předcházení zneužívání společenského chování, jako je obtěžování, šikana a násilí, včetně kybernetického obtěžování a násilí;
 - f) opatření upravující psychosociální rizika související s prací, která souvisejí s automatizovaným či poloautomatizovaným rozhodováním nebo monitorováním, se zpracováním údajů pracovníků pro profilování nebo pro jiné účely a s využíváním umělé inteligence;
 - g) cílená opatření pro odvětví, povolání a skupiny pracovníků, u nichž bylo zjištěno vyšší riziko, včetně zdravotní a sociální péče, veřejné správy a služeb zaměřených na klienty; zohlednění faktorů, jako je vysoká intenzita práce, nedostatek pracovních sil a vystavení násilí a obtěžování ze strany třetích stran;
 - h) opatření pro včasný zásah a podporu, včetně přístupu k poradenství, sledování zdraví zaměstnanců a mechanismů usnadňujících udržitelný návrat do práce;
 - i) vytvoření systémů vzájemné podpory a mechanismů založených na důvěře;
 - j) systémy průběžného řízení rizik založené na výsledcích posouzení rizik s cílem zajistit cyklický přístup k prevenci s pravidelným přezkumem pokroku, definováním měřitelných cílů a harmonogramů a přidělením odpovídajících zdrojů na provádění.
6. Opatření k posouzení rizik a akční plán by měly podléhat schválení příslušnými ochrannými a preventivními službami pro psychosociální rizika určenými podle doporučení 12.
7. Výsledky posouzení rizik a akčního plánu by měly být zdokumentovány a sděleny všem pracovníkům na pracovišti, a to srozumitelným, přiměřeným a přístupným způsobem.

Doporučení 6

Reorganizace práce a technologické změny

1. Jakákoli významná restrukturalizace či reorganizace práce, včetně uspořádání práce na dálku, změn v počtu pracovních sil nebo zavedení automatizovaného rozhodování a automatizovaných monitorovacích systémů, u nichž se očekává významný dopad na pracovníky, by měla být předmětem předchozího posouzení psychosociálních rizik ze strany zaměstnavatelů ve spolupráci s pracovníky a jejich zástupci.
2. Zaměstnavatelé by měli výsledky posouzení rizik začlenit do svých systémů bezpečnosti a ochrany zdraví, pokud jde o možná rizika pracovních úrazů, psychosociální a ergonomická rizika i jakýkoli nepřiměřený tlak na pracovníky. Používání technologií algoritmického řízení by mělo respektovat dobré životní podmínky pracovníků a mělo by být navrženo tak, aby zajišťovalo jejich fyzické i duševní zdraví a bezpečnost.
3. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby zavedení digitálních systémů nepředstavovalo pro pracovníky nadměrnou zátěž nebo monitorování, a současně by měli zajistit, aby byl

nad všemi rozhodnutími, která jsou technologiemi digitálního řízení přijímána nebo podporována, nepřetržitý, smysluplný a účinný lidský dohled.

Doporučení 7

Právo na psychologicky bezpečné pracovní prostředí a na příslušné podpůrné služby

Pracovníci by měli mít právo na psychologicky bezpečné pracovní prostředí, které je nevystavuje trvalým psychosociálním rizikovým faktorům souvisejícím s prací, jež mohou mít významný negativní dopad na jejich fyzické a duševní zdraví a na jejich pohodu.

Zaměstnavatelé by měli přijmout opatření k odstranění stigmatu spojeného s duševním zdravím a zajistit, aby vyhledání psychologické podpory nevedlo k negativním důsledkům pro kariéru.

Členské státy by měly pro pracovníky vystavené psychosociálním rizikovým faktorům zajistit kontinuitu péče a přístup k podpoře v oblasti duševního zdraví, a to i po ukončení pracovního poměru, zejména v odvětvích, kde může mít vystavení psychosociálním rizikovým faktorům souvisejícím s prací dlouhodobé důsledky. V této souvislosti by členské státy měly zajistit, aby zaměstnavatelé, zejména malé a střední podniky, a pracovníci měli přístup ke specializovaným službám podpory duševního zdraví.

Doporučení 8

Podpora udržitelného návratu do práce

1. Pracovníci, kteří byli dlouhodobě nebo opakovaně nepřítomni v práci v důsledku poškození zdraví souvisejícího s psychosociálními riziky souvisejícími s prací, včetně pracovního stresu, šikany, vyhoření, obtěžování nebo násilí, by měli mít právo na podporovaný a udržitelný návrat do práce.
2. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby byl návrat do práce uvedený v prvním odstavci zorganizován způsobem, který chrání zdraví pracovníka a zabraňuje opakování rizik, která přispěla k jeho nepřítomnosti.
3. Toto právo by mělo být součástí povinností zaměstnavatele v rámci sekundární a terciární prevence psychosociálních rizik souvisejících s prací.

Pokud se pracovník vrátí do práce, měl by zaměstnavatel vypracovat individuální plán návratu do práce.

Tento plán by měl být vypracován ve spolupráci s dotčeným pracovníkem, službami pracovního lékařství, zaměstnancem s dozorčí funkcí a zástupci zaměstnanců v souladu s právními předpisy EU a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

Plán by měl v příslušných případech specifikovat:

- a) postupné znovuzahájení práce;
- b) dočasné nebo trvalé úpravy úkolů nebo pracovní zátěže pracovníka;
- c) úpravy pracovní doby nebo organizace práce pracovníka;

- d) jakákoli jiná opatření k řešení psychosociálních rizik souvisejících s prací, která měla negativní dopad na zdraví pracovníka.

Doporučení 9

Následná opatření a prevence opakování

Zaměstnavatelé by měli zajistit pravidelná následná opatření a udržovat s dotčeným pracovníkem během období návratu do práce vhodnou komunikaci, včetně možnosti přezkoumat a upravit plán návratu do práce, a dále provádět dlouhodobé monitorování a veškerá nezbytná opatření k zajištění úspěchu procesu návratu do práce.

V případě potřeby by měli zaměstnavatelé přijmout organizační opatření k řešení psychosociálních rizikových faktorů, které přispěly k nepřítomnosti pracovníka, včetně možnosti změny pracovní náplně.

S pracovníky, kteří se vracejí do práce po nepřítomnosti spojené s pracovními riziky, by se mělo zacházet spravedlivě, měli by být podporováni a neměli by být v důsledku jejich nepřítomnosti vystaveni diskriminaci nebo nepříznivému zacházení.

Zjištění týkající se procesů návratu do práce by měla být zohledněna při posuzování psychosociálních rizik a v preventivních opatřeních zaměstnavatele s cílem zabránit opakování a zlepšit pracovní podmínky.

Doporučení 10

Podávání zpráv a ochrana před odvetnými opatřeními

Pracovníci by měli mít právo účinnými kanály oznamovat, a to i anonymně, psychosociální rizika související s prací, která zjistili nebo která na ně měla dopad. Zástupci zaměstnanců by měli být při navrhování a monitorování těchto účinných kanálů pro oznamování informováni a konzultováni.

Měly by být zavedeny vhodné záruky, které zabrání jakékoli formě odvetných opatření, diskriminace nebo znevýhodnění v důsledku takového oznamování.

Ustanovení uvedená v tomto doporučení by měla být uplatňována, aniž je dotčena směrnice (EU) 2019/1937.

Doporučení 11

Právo odpojit se

Pracovníci by měli mít možnost uplatňovat právo odpojit se a zaměstnavatelé by měli toto právo respektovat, pokud se nejedná o výjimečné okolnosti stanovené v usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 o právu odpojit se.

Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby účinný výkon tohoto práva, s přihlédnutím k odlišným formám organizace práce, podporovaly digitální nástroje a organizace práce.

Doporučení 12

Ochranné a preventivní služby pro psychosociální rizika

1. Zaměstnavatelé by měli mít možnost určit jednoho nebo více zaměstnanců k provádění činností souvisejících s monitorováním, posuzováním rizik, včasným odhalováním, prevencí a řízením psychosociálních rizik v rámci podniku nebo závodu, nebo by měli mít – pokud toto určení nelze provést, protože podnik nemá k dispozici dostatečný počet kvalifikovaných zaměstnanců – možnost využít za tímto účelem vedle služeb či osob určených nebo zapsaných podle článku 7 směrnice 89/391/EHS i příslušné externí služby či osoby. Na tyto pracovníky, externí služby či osoby by se měl vztahovat čl. 7 odst. 2, 5, 6 a 7 směrnice 89/391. Těmito určenými zaměstnanci mohou být i zaměstnanci, které zaměstnavatel určil k provádění činností souvisejících s ochranou a prevencí jiných pracovních rizik.
2. V případech uvedených v odstavci 1 by měl zaměstnavatel tyto služby či osoby informovat o všech relevantních faktorech, o nichž je známo, že ovlivňují duševní zdraví a pohodu pracovníků, včetně organizace práce, pracovních podmínek, počtu zaměstnanců a mezilidských vztahů na pracovišti, nebo u nichž existuje podezření, že je ovlivňují.
3. Členské státy by měly určit:
 - potřebné schopnosti a kvalifikaci v oblasti prevence psychosociálních rizik;
 - dostatečný počet osob či služeb potřebných k provádění těchto úkolů.

Doporučení 13

Konzultace se zaměstnanci a jejich informování a účast

1. Pracovníci a jejich zástupci by měli být informováni, konzultováni a zapojeni do všech příslušných fází hodnocení, prevence a řízení psychosociálních rizik, včetně akčního plánu, a zavádění organizace práce a pracovních podmínek nebo jejich změn, včetně hodnocení výkonnosti a postupů algoritmického řízení, a to i prostřednictvím vhodných vzdělávacích a osvětových opatření v souladu s unijními a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, která by měla mimo jiné zohledňovat velikost podniku. Pracovníci by měli mít právo pro tyto účely jmenovat v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi své zástupce.

Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby byly zaměstnancům – písemně a v přístupném formátu – poskytnuty informace, v nichž budou jasně a pravidelně informováni o psychosociálních rizicích souvisejících 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 související s prací vznikají v důsledku vystavení psychosociálním rizikovým faktorům, a chápali povahu těchto faktorů.

2. Informování, konzultace a účast podle odstavce 1 by se měly týkat zejména:
 - a) zjištění a posouzení psychosociálních rizik;
 - b) navrhování, plánování a provádění preventivních a nápravných opatření v rámci

posuzování rizik;

- c) sledování a hodnocení účinnosti těchto opatření;
- d) neustálého zlepšování politik a postupů týkajících se psychosociálních rizik.

Pracovníkům a jejich zástupcům by měly být poskytnuty nezbytné informace, odborná příprava a prostředky pro účinnou účast na konzultačních procesech uvedených v odstavci 1.

- 3. Účast pracovníků uvedených v odstavci 1 by měla probíhat včas a smysluplně, aby mohli pracovníci a jejich zástupci přispívat, při respektování organizace práce a zavedených rozhodovacích struktur, k rozhodování a vypracovávání vhodných opatření.

Zaměstnavatel může v zájmu zavedení řešení zaměřených na zachycená nebo zjištěná rizika rovněž vyzvat k účasti na konzultačních procesech, je-li to vhodné, vnitrostátní orgány pro bezpečnost a ochranu zdraví.

Pracovníci a jejich zástupci by v případě, že byly vyčerpány všechny vnitřní postupy a domnívají se, že přijatá opatření a prostředky používané zaměstnavatelem v souvislosti s psychosociálními riziky souvisejícími s prací, včetně systémů algoritmického řízení, jsou pro účely zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nedostatečné, měli mít rovněž právo odvolat se v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi k orgánu odpovědnému za bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

- 4. V souladu s článkem 11 směrnice 89/391/EHS by zaměstnanci a jejich zástupci měli mít právo předkládat návrhy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně opatření k řešení psychosociálních rizik souvisejících s prací.

Doporučení 14

Inspekce práce

Členské státy by měly zajistit, aby orgány inspekce práce měly odpovídající pravomoci a odbornou přípravu, odborné znalosti, nástroje a zdroje nezbytné k řešení psychosociálních rizik souvisejících s prací, mimo jiné s cílem zjistit, posoudit, prozkoumat a monitorovat povinnosti týkající se účinné prevence těchto rizik a boje proti nim.

Doporučení 15

Vzdělávání a odborná příprava

Členské státy by měly vypracovat programy vzdělávání a odborné přípravy týkající se psychosociálních rizik při práci, které umožní vedoucím pracovníkům, službám pracovního lékařství a všem příslušným odborníkům na ochranu zdraví při práci absolvovat odpovídající průběžnou multidisciplinární odbornou přípravu v oblasti psychosociálních rizik při práci, včetně jejich identifikace, posuzování, prevence a řízení, aby měli potřebné znalosti a schopnosti.

Doporučení 16

Členské státy mohou stanovit příznivější ustanovení pro pracovníky, včetně mechanismů pro zmírnění důkazního břemene, s výhradou právní jistoty a předcházení zneužívajícím a zjevně neopodstatněným nárokům.

Doporučení 17

Sledování a sběr údajů

Aby bylo možné posoudit účinnost návrhu Komise, měla by 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) sledovat ve všech členských státech trendy v oblasti psychosociálních rizik souvisejících s prací.

Členské státy by měly zajistit, aby byly pro účely sledování trendů psychosociálních rizik souvisejících s prací shromažďovány účinné údaje. Údaje by měly být vypracovávány v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679¹ a měly by být pravidelně oznamovány subjektům uvedeným v prvním odstavci.

Členské státy by se rovněž měly zasazovat o to, aby byly do shromažďování a monitorování údajů týkajících se psychosociálních rizik souvisejících s prací a účinnosti následných opatření na vnitrostátní úrovni zapojeny zúčastněné strany, zejména sociální partneři.

Doporučení 18

Provádění a prosazování

Návrh by měl stanovit, že Komise, členské státy, jejich příslušné vnitrostátní orgány a sociální partneři musí spolupracovat, sdílet osvědčené postupy pro účely budování kapacit a zajistit účinné prosazování.

Návrh by měl stanovit, že členské státy musí v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi přijmout, a to i při provádění tohoto návrhu, vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů, mimo jiné prostřednictvím kolektivního vyjednávání, a k podpoře a posílení sociálního dialogu.

Doporučení 19

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

Tento návrh by neměl být platným důvodem pro snížení úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech.

Návrhem by neměla být dotčena výsada členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy ani by jím neměla být dotčena výsada sociálních partnerů uzavírat a uplatňovat kolektivní smlouvy, které jsou pro pracovníky příznivější.

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).