

četrtek, 21. januar 2021

P9_TA(2021)0021

Pravica do odklopa

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (2019/2181(INL))

(2021/C 456/15)

Evropski parlament,

- ob upoštevanju člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU),
- ob upoštevanju točke (b) člena 153(2) PDEU v povezavi s točkami (a), (b) in (i) člena 153(1) PDEU,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu ⁽¹⁾,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem ⁽²⁾,
- ob upoštevanju Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa ⁽³⁾,
- ob upoštevanju Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji ⁽⁴⁾,
- ob upoštevanju Direktive (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU ⁽⁵⁾,
- ob upoštevanju členov 23 in 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina),
- ob upoštevanju evropskega stebra socialnih pravic, zlasti načel št. 5, 7, 8, 9 in 10,
- ob upoštevanju konvencij in priporočil Mednarodne organizacije dela (MOD), zlasti Konvencije (št. 1) o delovnem času iz leta 1919, Konvencije (št. 30) o trajanju delovnega časa (trgovina in pisarniško osebje) iz leta 1930, Priporočila (št. 163) o kolektivnih pogajanjih iz leta 1981, Konvencije (št. 156) o delavcih z družinskimi obveznostmi iz leta 1981 in spremljajočega priporočila (št. 165) ter Deklaracije za prihodnost dela ob stoletnici MOD iz leta 2019,
- ob upoštevanju (spremenjene) Evropske socialne listine Sveta Evrope z dne 3. maja 1996 in zlasti člena 2 (v zvezi s pravico do pravičnih delovnih pogojev, vključno s pravico do razumnega delovnega časa in počitka), člena 3 (v zvezi s pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev), člena 6 (v zvezi s pravico do kolektivnih pogajanj) in člena 27 (v zvezi z varstvom delavcev z družinskimi obveznostmi),
- ob upoštevanju člena 24 Splošne deklaracije človekovih pravic,
- ob upoštevanju okvirnih sporazumov evropskih socialnih partnerjev o delu na daljavo (2002) in digitalizaciji (2020),

⁽¹⁾ UL L 183, 29.6.1989, str. 1.

⁽²⁾ UL L 206, 29.7.1991, str. 19.

⁽³⁾ UL L 299, 18.11.2003, str. 9.

⁽⁴⁾ UL L 186, 11.7.2019, str. 105.

⁽⁵⁾ UL L 188, 12.7.2019, str. 79.

četrtek, 21. januar 2021

- ob upoštevanju študije o oceni evropske dodane vrednosti, ki jo je pripravil oddelek za evropsko dodano vrednost službe Evropskega parlamenta za raziskave (EPRS), o pravici do odklopa ⁽⁶⁾,
 - ob upoštevanju poročila Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (v nadaljnjem besedilu: Eurofound) z dne 31. julija 2019 o pravici do odklopa,
 - ob upoštevanju delovnega dokumenta Eurofounda z naslovom „Pravica do odklopa v 27 državah članicah EU“,
 - ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije o merilih za določanje delovnega časa, vključno s stalno pripravljenostjo in pripravljenostjo na poziv, o pomenu časa počitka, zahtevi glede odmerjanja delovnega časa in merilih za določanje statusa delavca ⁽⁷⁾,
 - ob upoštevanju sodbe Sodišča Evropske unije v zadevi C-518/15, v skladu s katero je treba čas dežurstva na domu delavca, ki se mora v kratkem času odzvati na klic delodajalca, šteti za „delovni čas“ ⁽⁸⁾,
 - ob upoštevanju sodbe Sodišča Evropske unije v zadevi C-55/18, v skladu s katero morajo države članice delodajalcem naložiti obveznost, da vzpostavijo sistem, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa ⁽⁹⁾,
 - ob upoštevanju poročila združenja UNI Global Union o pravici do odklopa: dobre prakse,
 - ob upoštevanju odstavka 17 svoje resolucije z dne 10. oktobra 2019 o politiki zaposlovanja in socialni politiki v euroobmočju ⁽¹⁰⁾,
 - ob upoštevanju člena 5 Sklepa Evropskega parlamenta z dne 28. septembra 2005 o sprejetju statuta poslancev Evropskega parlamenta ⁽¹¹⁾,
 - ob upoštevanju členov 47 in 54 Poslovnika,
 - ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A9-0246/2020),
- A. ker trenutno ne obstaja posebno pravo Unije o pravici delavcev do odklopa od digitalnih orodij, vključno z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo (IKT), za namene dela;
- B. ker sta digitalizacija in ustrezna uporaba digitalnih orodij prinesli številne gospodarske in družbene koristi in prednosti za delodajalce in delavce, kot so večja prožnost in samostojnost, možnosti za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter krajši čas prevoza na delo, prinesli pa sta tudi slabosti, ki so povzročile številne etične, pravne in zaposlitvene izzive, kot sta intenzivnejše delo in podaljšanje delovnega časa, s čimer so se zbrisale meje med poklicnim in zasebnim življenjem;
- C. ker je posledica vse večje rabe digitalnih orodij za delo kultura „stalnega priklopa“, „neprekinjene povezanosti“ oziroma „neprekinjene razpoložljivosti“, ki lahko škodljivo vpliva na temeljne pravice delavcev, pravične delovne pogoje, vključno s pravičnim plačilom, omejitvijo delovnega časa ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, ter telesno in psihično zdravje in varnost pri delu ter dobro počutje, prav tako pa na enakost spolov zaradi nesorazmernega vpliva

⁽⁶⁾ PE 642.847, julij 2020; [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

⁽⁷⁾ Glej med drugim sodbe Sodišča z dne 5. oktobra 2004 v zadevi Pfeiffer in drugi, C-397/01 do C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, točka 93, z dne 7. septembra 2006 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, točka 36, z dne 17. novembra 2016 v zadevi Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, točka 27, z dne 21. februarja 2018 v zadevi Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, točka 66, in z dne 14. maja 2019 v zadevi Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, točka 60.

⁽⁸⁾ Sodba Sodišča z dne 21. februarja 2018 v zadevi Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, točka 66.

⁽⁹⁾ Sodba Sodišča z dne 14. maja 2019 v zadevi Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, točka 60.

⁽¹⁰⁾ Sprejeta besedila, P9_TA(2019)0033.

⁽¹¹⁾ UL L 262, 7.10.2005, str. 1.

četrtek, 21. januar 2021

- na delavce z obveznostmi oskrbe, ki so večinoma ženske; ker bi moral digitalni prehod temeljiti na spoštovanju človekovih pravic ter temeljnih pravic in vrednot Unije ter bi moral pozitivno vplivati na delavce in delovne pogoje;
- D. ker lahko uporaba digitalnih orodij za daljša obdobja povzroči zmanjšanje koncentracije ter kognitivno in čustveno preobremenjenost; ker lahko dolgotrajni enolični in ponavljajoči se gibi in statična drža povzročijo mišično napetost in mišično-kostna obolenja; ker je Mednarodna agencija za raziskave raka radiofrekvenčno sevanje uvrstila v rakotvorno kategorijo, saj bi lahko imelo rakotvorne učinke; ker so nosečnice lahko še posebej ogrožene, kadar so izpostavljene radiofrekvenčnemu sevanju;
- E. ker lahko prekomerna uporaba tehnoloških naprav še stopnjuje pojave, kot so izolacija, odvisnost od tehnologije, pomanjkanje spanja, čustvena izčrpanost, tesnoba in izgorelost; ker ima po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije več kot 300 milijonov ljudi po svetu depresijo in pogoste duševne motnje, povezane z delom, za duševnimi motnjami pa vsako leto trpi 38,2 % prebivalcev Unije;
- F. ker so ukrepi, sprejeti zaradi krize zaradi COVID-19, spremenili način dela in izpostavili pomen digitalnih rešitev, med drugim to, da podjetja, samozaposleni in organi javne uprave po vsej Uniji uporabljajo sisteme za delo na domu; ker je po podatkih Eurofounda v primerjavi s 5 % delavcev, ki običajno delajo od doma, med zaporo več kot tretjina delavcev v Uniji začela delati od doma in se je znatno povečala uporaba digitalnih orodij za namene dela; ker je v raziskavi Eurofounda 27 % vprašanih, ki so delali od doma, poročalo, da so delali v svojem prostem času, da bi zadostili delovnim zahtevam⁽¹²⁾; ker se je delo na daljavo oziroma delo od doma med krizo zaradi COVID-19 povečalo in naj bi po pričakovanjih ostalo višje kot pred tem ali pa se bo še povečalo;
- G. ker so gospodarske in socialne posledice krize zaradi COVID-19 še posebej prizadele ženske oziroma so temu tveganju še posebej izpostavljene, in sicer zaradi njihove prevladujoče ali še vedno tradicionalne vloge negovalk doma in družine; ker lahko povečanje dela na daljavo med krizo zaradi COVID-19 pomeni tudi večje tveganje za mlade in osebe z obveznostmi oskrbe, kot so starši samohranilci, družine z otroki in družine z vzdrževanimi sorodniki, ki potrebujejo nego; ker morata biti poklicno in zasebno življenje v času dela na daljavo, omejevanja socialnih stikov in omejitev gibanja dobro uravnotežena; ker bi bilo treba v okviru pravice do odklopa obravnavati vidike spola;
- H. ker je pravica do odklopa temeljni in neločljivi del novih delovnih vzorcev v novi digitalni dobi; ker bi bilo treba to pravico šteti za pomemben instrument socialne politike na ravni Unije, da bi se zagotovilo varstvo pravic vseh delavcev; ker je pravica do odklopa zlasti pomembna za najranjivejše delavce in tiste z obveznostmi oskrbe;
- I. ker se je zaradi tehnološkega napredka povečala kompleksnost spremljanja in nadzora na delovnem mestu; ker je uporaba vsiljivih digitalnih tehnologij na delovnem mestu deloma obravnavana in zakonsko urejena samo v nekaterih državah članicah; ker člen 8 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah določa, da ima „vsakdo pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanj nanašajo“; ker se to uporablja v vseh nacionalnih jurisdikcijah za varstvo zasebnosti zaposlenih v okviru delovnega razmerja; ker bi morala člen 8 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in izvajanje Uredbe (EU) 2016/679 o varstvu osebnih podatkov (GDPR)⁽¹³⁾ zagotavljati, da zaposleni prejme ustrezne informacije o obsegu in naravi spremljanja in nadzora, delodajalec pa mora ukrepe utemeljiti in čim bolj omejiti njihov vpliv z uporabo najmanj vsiljivih metod;
- J. ker je v raziskavi Eurofounda 27 % vprašanih, ki so delali od doma, poročalo, da so delali v svojem prostem času, da bi zadostili delovnim zahtevam;

⁽¹²⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

⁽¹³⁾ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

četrtek, 21. januar 2021

1. poudarja, da se je zaradi digitalnih orodij, tudi IKT, za namene dela povečala prožnost glede časa, kraja in načina, v katerem oziroma na katerega se lahko opravlja delo in so delavci dosegljivi tudi zunaj svojega delovnega časa; ker je lahko ustrezna uporaba digitalnih orodij koristna za delodajalce in delavce, saj jim omogoča več svobode, neodvisnosti in prožnosti za boljšo organizacijo delovnega časa in delovnih nalog, zmanjša čas potovanja na delo ter omogoča lažje upravljanje osebnih in družinskih obveznosti, s čimer bi se izboljšalo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem; ugotavlja, da se potrebe delavcev močno razlikujejo, in v zvezi s tem poudarja, kako pomembno je razviti jasen okvir, ki bo hkrati spodbujal osebno prožnost in varoval pravice delavcev;
2. izpostavlja, da lahko stalna povezanost v kombinaciji z visoko zahtevnostjo dela in vse večjim pričakovanjem, da so delavci vedno dosegljivi, negativno vpliva na temeljne pravice delavcev, na usklajevanje njihovega zasebnega in poklicnega življenja ter njihovo telesno in duševno zdravje ter dobro počutje;
3. priznava, da lahko učinkovito evidentiranje delovnega časa prispeva k spoštovanju pogodbenega delovnega časa; poudarja, da je delovni čas sicer pomembno evidentirati, da se ne presežejo dogovorjene delovne ure in pravne omejitve, vendar je treba nameniti pozornost učinkovitosti, saj predpisi v zvezi s tem obstajajo le v nekaj državah članicah;
4. ugotavlja, da je vse več dokazov o tem, da učinki omejitve delovnega časa, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, določena mere prilagodljivosti pri organizaciji delovnega časa ter aktivni ukrepi za boljše počutje pri delu vključujejo pozitivne vplive na telesno in duševno zdravje delavcev, boljšo varnost na delovnem mestu in večjo produktivnost dela zaradi manjše utrujenosti in stresa, večjega zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu in njihove motivacije ter nižje stopnje izostajanja od dela⁽¹⁴⁾;
5. priznava pomen ustrezne in učinkovite uporabe digitalnih orodij za delo, tako za delavce kot za delodajalce, pri čemer je treba preprečiti kršitve pravic delavcev do pravičnih delovnih pogojev, vključno s pravičnim plačilom, omejitvijo delovnega časa ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, ter zdravja in varnosti pri delu;
6. meni, da lahko prekinitve prostega časa delavcev in podaljšanje njihovega delovnega časa povečajo tveganje neplačanega nadurnega dela, utrujenosti pri delu, psihosocialnih, duševnih in fizičnih težav, kot so tesnoba, depresija, izgorelost in stres zaradi tehnologije, ter lahko negativno vplivajo na njihovo zdravje in varnost pri delu, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter počitek od dela;
7. je seznanjen z ugotovitvami fundacije Eurofound, ki kažejo, da osebe, ki redno delajo od doma, dvakrat pogosteje delajo več kot je največ zahtevano, in sicer 48 ur tedensko, in bi utegnile počivati manj kot zahtevanih 11 ur med delovniki, kolikor je določeno v pravu Unije, v primerjavi z delavci, ki delajo v prostorih delodajalca; opozarja, da skoraj 30 % takih delavcev na daljavo poroča, da vsak dan ali večkrat tedensko delajo v svojem prostem času, v primerjavi z manj kot 5 % delavcev v „pisarni“, in da imajo delavci na daljavo tudi pogosteje nereden delovni čas; poudarja, da se v Uniji povečuje število delavcev od doma, ki poročajo o dolgem delovnem času ali ki ne morejo izkoristiti prostega časa; poleg tega ugotavlja, da je za redne delavce na daljavo bolj verjetno, da bodo poročali o stresu, povezanem z delom, ter da trpijo zaradi motenj spanja, stresa in izpostavljenosti svetlobi digitalnih zaslonov, in ugotavlja tudi, da so drugi učinki na zdravje delavcev na daljavo in „visoko mobilnih“ delavcev glavobol, utrujenost oči, preutrujenost, tesnoba in kostno-mišična obolenja; je seznanjen, da lahko redno delo od doma fizično negativno vpliva na delavce, ker delovni prostori, ki jih priložnostno opremijo doma, ter prenosni računalniki in druga IKT oprema morda ne ustrezajo ergonomskim standardom; poziva Komisijo in države članice, naj izboljšajo raziskave in zbiranje podatkov ter te težave podrobneje ocenijo; poudarja, da je obravnavanje teh vprašanj vse pomembnejše glede na predvideno dolgoročno povečanje obsega dela na daljavo;
8. poudarja, da je delo na daljavo močno prispevalo k ohranjanju nekaterih delovnih mest in podjetij med krizo zaradi COVID-19, vendar ponovno poudarja, da lahko kombinacija dolgega delovnega časa in večjih zahtev pomeni tudi več tveganja za delavce, saj negativno vpliva na kakovost njihovega delovnega časa ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, pa tudi na njihovo telesno in duševno zdravje; poudarja, da se posebne težave pojavijo, kadar delo ni vezano na določen kraj dela, kadar so delavci stalno povezani in kadar se delo prelije v družinsko in zasebno življenje;

⁽¹⁴⁾ Messenger, MOD, navedba v študiji o oceni evropske dodane vrednosti, ki jo je pripravil oddelek za evropsko dodano vrednost službe Evropskega parlamenta za raziskave (EPRS), o pravici do odklopa (PE 642.847, julij 2020): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

četrtek, 21. januar 2021

9. poudarja, da je pravica delavcev do odklopa ključna za varstvo njihovega telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja in varstva pred psihološkimi tveganji; ponovno poudarja pomen in koristi izvajanja ocen psihosocialnih tveganj na ravni zasebnih in javnih podjetij ter kako pomembno je z ustvarjanjem boljših pogojev za zaposlene in delodajalce spodbujati duševno zdravje in preprečevati duševne motnje na delovnem mestu; priznava, da lahko odbori za zdravje in varnost, ki so jih ustanovili socialni partnerji, pripomorejo k zagotavljanju pogostejših in natančnejših ocen tveganja;

10. poudarja, da v skladu z veljavno zakonodajo in sodno prakso Sodišča Evropske unije delavcem ni treba biti stalno in neprekinjeno na voljo delodajalcu ter da obstaja razlika med delovnim časom, ko mora biti delavec na razpolago delodajalcu, in nedelovnim časom, kadar delavec ni dolžan biti na razpolago delodajalcu, ter da je dežurstvo delovni čas; priznava pa, da pravica do odklopa ni izrecno urejena v pravu Unije; želi spomniti, da se razmere v državah članicah razlikujejo, saj so številne države članice in socialni partnerji z zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali obojim sprejeli ukrepe za ureditev uporabe digitalnih orodij za delo, da bi zagotovile zaščitne ukrepe in varstvo delavcev ter njihovih družin; poziva Komisijo in države članice ter spodbuja socialne partnerje, naj si izmenjujejo primere dobre prakse in zagotovijo usklajen skupni pristop k obstoječim delovnim pogojem, ne da bi to škodovalo socialnim pravicam in mobilnosti v Uniji;

11. poziva Komisijo, naj oceni in obravnava tveganja, ki nastanejo, če se ne zaščiti pravica do odklopa;

12. poziva države članice in delodajalce, naj zagotovijo, da bodo delavci obveščeni o pravici do odklopa in jim bo omogočeno njeno uveljavljanje;

13. opozarja na posebne potrebe in razlike med različnimi sektorji v zvezi s pravico do odklopa; poziva Komisijo, naj na podlagi temeljite in ustrezne ocene in posvetovanja z državami članicami in socialnimi partnerji predstavi predlog direktive Unije o minimalnih standardih in pogojih za zagotavljanje, da bodo delavci lahko učinkovito uveljavljali svojo pravico do odklopa, in za urejanje uporabe obstoječih in novih digitalnih orodij za delo, pri tem pa naj upošteva okvirni sporazum evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji, ki vključuje ureditve za povezovanje in odklop; opozarja, da okvirni sporazum določa, da morajo socialni partnerji v naslednjih treh letih sprejeti izvedbene ukrepe in da zakonodajni predlog pred koncem tega obdobja izvajanja ne bo upošteval vloge socialnih partnerjev, določenih v PDEU; vztraja, da mora vsaka zakonodajna pobuda spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev na nacionalni ravni, nacionalne kolektivne pogodbe in nacionalne tradicije in modele trga dela ter ne sme vplivati na pravico do pogajanj o kolektivnih pogodbah, njihovega sklepanja in izvrševanja v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso;

14. poziva Komisijo, naj predstavi zakonodajni okvir za določitev minimalnih zahtev za delo na daljavo po vsej Uniji, s čimer bi zagotovili, da delo na daljavo ne bo vplivalo na zaposlitvene pogoje delavcev na daljavo; poudarja, da bi moral tak okvir pojasniti delovne pogoje, vključno z zagotavljanjem, uporabo in odgovornostjo opreme, kot so obstoječa in nova digitalna orodja, ter zagotoviti, da se to delo opravlja prostovoljno in da so pravice, delovna obremenitev in standardi uspešnosti delavcev na daljavo enakovredni primerljivim delavcem;

15. meni, da bi morala nova direktiva podrobno opredeliti, dopolniti in v celoti spoštovati zahteve iz Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, zlasti glede pravice do plačanega letnega dopusta, Direktive (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih in Direktive (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter Direktive Sveta 89/391/EGS o varnosti in zdravju delavcev, zlasti zahtev iz teh direktiv, ki se nanašajo na najdaljši delovni čas in minimalni čas počitka, prožne ureditve dela in obveznosti obveščanja, prav tako pa ne bi smela imeti negativnih učinkov na delavce; meni, da bi morala nova direktiva zagotoviti rešitve za obstoječe modele, vloge socialnih partnerjev, odgovornosti delodajalcev in potrebe delavcev glede organizacije njihovega delovnega časa, kadar uporabljajo digitalna orodja; poudarja, kako zelo pomembni so pravilen prenos, izvajanje in uporaba pravil Unije ter opozarja, da se za digitalni prehod v celoti uporablja pravni red Unije na področju zaposlovanja in socialnih zadev; poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo ustrezno izvrševanje prek nacionalnih delovnih inšpektoratov;

četrtek, 21. januar 2021

16. poudarja, da pravica do odklopa delavcem omogoča, da zunaj delovnega časa, vključno z obdobji počitka, uradnimi prazniki in letnim dopustom, materinskim, očetovskim in starševskim dopustom ter drugimi vrstami odsotnosti z dela, ne opravljajo z delom povezanih nalog, dejavnosti in elektronske komunikacije, kot so telefonski klici, elektronska pošta in druga sporočila, ne da bi to za njih imelo negativne posledice; poudarja, da je treba delavcem omogočiti določeno mero samostojnosti, prilagodljivosti in spoštovanja suverenega razporejanja časa, da bi si delovni čas razporedili v skladu s svojimi zasebnimi obveznostmi, zlasti oskrbo otrok ali družinskih članov; poudarja, da večja povezanost na delovnem mestu ne bi smela povzročiti diskriminacije ali negativnih posledic v zvezi z zaposlovanjem ali napredovanjem na poklicni poti;

17. meni, da ima napredek pri novih tehnoloških možnostih, kot je umetna inteligenca, ključno vlogo pri oblikovanju delovnih mest prihodnosti in upoštevanju delovne učinkovitosti ter ne bi smel voditi k razčlovečeni uporabi digitalnih orodij ali vzbujati pomislekov glede zasebnosti ter nesorazmernega in nezakonitega zbiranja osebnih podatkov delavcev, njihovega nadzora in spremljanja; poudarja, da novih oblik delovnih prostorov in orodij za nadzor uspešnosti pri delu, ki podjetjem omogočajo obsežno spremljanje dejavnosti delavcev, ne bi smeli obravnavati kot priložnost za izvajanje sistematičnega nadzora nad delavci; poziva socialne partnerje in organe za nadzor varstva podatkov, naj zagotovijo, da se bodo vsa orodja za spremljanje dela uporabljala le, kadar je to potrebno in sorazmerno, ter zagotovijo pravico do zasebnosti zaposlenih in samoodločanja pri njihovem delu; opozarja, da če smejo zaposleni komunikacijske storitve, ki jih zagotavlja delodajalec, uporabljati tudi v zasebne namene, delodajalec nima pravice dostopati do metapodatkov o komunikaciji in njene vsebine, ter da je treba delavce usposobiti in obveščati glede obdelave njihovih podatkov; želi spomniti, da v delovnih razmerjih običajno ni mogoče šteti, da je soglasje zaposlenega za obdelavo njegovih osebnih podatkov dano prostovoljno, zato ni veljavno, saj obstaja jasno neravnovesje moči med zaposlenim, na katerega se podatki nanašajo, in delodajalcem, ki ga nadzora;

18. ponavlja, da naj bi bila spoštovanje delovnega časa in njegova predvidljivost bistvena za zagotavljanje zdravja in varnosti delavcev in njihovih družin v Uniji;

19. poudarja, da morajo Komisija, države članice, delodajalci in delavci dejavno podpirati in spodbujati pravico do odklopa ter spodbujati učinkovit, premišljen in uravnotežen pristop k digitalnim orodjem pri delu ter ukrepe za ozaveščanje in kampanje za izobraževanje in usposabljanje v zvezi z delovnim časom in pravico do odklopa; poudarja pomen razumne uporabe digitalnih orodij, ki zagotavljajo, da se pravica do odklopa in vse druge pravice, namenjene varovanju duševnega in telesnega zdravja delavcev, učinkovito izvajajo in uveljavijo kot dejanski sestavni del delovne kulture v Uniji;

20. poudarja, da delodajalci ne bi smeli zahtevati, da so delavci neposredno ali posredno na voljo ali dosegljivi zunaj delovnega časa, in da bi se morali sodelavci vzdržati medsebojnih stikov zunaj dogovorjenega delovnega časa za namene dela; opozarja, da je čas, ko je delavec na voljo ali dosegljiv za delodajalca, delovni čas; poudarja, da je v tem razvijajočem svetu dela vse bolj pomembno, da so delavci v celoti obveščeni o svojih delovnih pogojih, in sicer pravočasno in v pisni ali digitalni obliki, do katere lahko zlahka dostopajo, to pa zato, da bi se lahko izvajala pravica do odklopa; poudarja, da morajo delodajalci delavcem zagotoviti dovolj informacij, vključno s pisno izjavo, v kateri je opredeljena pravica delavcev do odklopa, in sicer vsaj praktične ureditve glede izklopa digitalnih orodij za namene dela, vključno z vsemi z delom povezanimi orodji za spremljanje ali nadzor, način beleženja delovnega časa, delodajalčevo oceno zdravja in varnosti ter ukrepe za zaščito delavcev pred manj ugodno obravnavo in uveljavljanje pravice delavcev do pravnega varstva; ponovno poudarja potrebo po enakem obravnavanju čezmejnih delavcev in poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo, da bodo delavci ustrezno obveščeni o svoji pravici do odklopa, tudi čezmejno;

21. poudarja, da je pomembno, da socialni partnerji zagotovijo učinkovito izvajanje in uveljavljanje pravice do odklopa v skladu z nacionalnimi praksami, in da bi bilo pri tem treba upoštevati delo, ki so ga v zvezi s tem že opravili; meni, da morajo države članice delavcem omogočiti učinkovito uveljavljanje pravice do odklopa, tudi s kolektivno pogodbo; poziva države članice, naj vzpostavijo natančne in zadostne mehanizme za zagotavljanje minimalnih standardov varstva v skladu z zakonodajo Unije in uveljavljanje pravice do odklopa za vse delavce;

22. poziva države članice, naj zagotovijo, da so delavci, ki uveljavljajo svojo pravico do odklopa, zaščiteni pred viktimizacijo in drugimi negativnimi posledicami ter da so vzpostavljeni mehanizmi za obravnavanje pritožb ali kršitev pravice do odklopa;

četrtek, 21. januar 2021

23. poudarja, da je treba tudi vse dejavnosti učenja in usposabljanja na daljavo šteti za delovno aktivnost, ki ne sme potekati v času nadur ali ob prostih dnevih brez ustreznega nadomestila;
 24. poudarja tudi pomen podpore za individualno usposabljanje, namenjeno izboljšanju znanj in spretnosti na področju informacijskih tehnologij, za vse delavce, zlasti invalide in starejše sodelavce, da bodo svoje delo opravljali dobro in učinkovito;
 25. poziva Komisijo, naj pravico do odklopa vključi v svojo novo strategijo za zdravje in varnost pri delu ter posebej razvije nove psihosocialne ukrepe v okviru zdravja in varnosti pri delu;
 26. naroči Komisiji, naj na podlagi točke (b) člena 153(2), v povezavi s točkami (a), (b) in (i) člena 153(1) PDEU predloži predlog akta o pravici do odklopa, ki upošteva priporočila iz Priloge;
 27. meni, da zahtevani predlog ne bo imel finančnih posledic;
 28. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo in priložena podrobna priporočila posreduje Komisiji, Svetu ter parlamentom in vladam držav članic.
-

četrtek, 21. januar 2021

PRILOGA K RESOLUCIJI:

PRIPOROČILA O VSEBINI ZAHTEVANEGA PREDLOGA

BESEDILO ZAHTEVANEGA ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

Predlog

DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o pravici do odklopa

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti točke (b) člena 153(2) v povezavi s točkami (a), (b) in (i) člena 153(1) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora ⁽¹⁾,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij ⁽²⁾,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom ⁽³⁾,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Točke (a), (b) in (i) člena 153(1) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) določajo, da Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju izboljšanja delovnega okolja za varovanje zdravja in varnosti delavcev, delovnih pogojev ter enakosti spolov glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu.
- (2) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo, ter pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta. Člen 30 Listine določa pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo, člena 20 in 21 Listine pa določata enakost pred zakonom in prepoved diskriminacije. Člen 23 Listine določa, da se mora enakost spolov zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (3) Evropski steber socialnih pravic določa, da imajo delavci ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, da je treba delodajalcem zagotoviti potrebno prožnost za hitro prilagajanje na spremembe v gospodarskem okolju, da je treba spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje, ter da je treba preprečevati delovna razmerja, ki vodijo v negotove delovne pogoje, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb (načelo št. 5). Določa tudi, da imajo delavci pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja (načelo št. 7), da se v skladu z nacionalnimi praksami vodi posvetovanje s socialnimi partnerji glede zasnove in izvajanja ekonomskih, zaposlitvenih in socialnih politik (načelo št. 8), da imajo starši in osebe, ki morajo skrbeti za druge, pravico do ustreznega dopusta in prožnih ureditev dela (načelo št. 9) ter da imajo delavci pravico do zdravega, varnega in dobro prilagojenega delovnega okolja in varstva podatkov ter pravico do delovnega okolja, ki je prilagojeno njihovim poklicnim potrebam in jim omogoča, da so dlje udeleženi na trgu dela (načelo št. 10).

⁽¹⁾ UL C ...

⁽²⁾ UL C ...

⁽³⁾ Stališče Evropskega parlamenta ...

četrtek, 21. januar 2021

- (4) Ta direktiva upošteva konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela glede organizacije delovnega časa, zlasti Konvencijo (št. 1) o delovnem času iz leta 1919, Konvencijo (št. 30) o trajanju delovnega časa (trgovina in pisarniško osebje) iz leta 1930, Priporočilo (št. 163) o kolektivnih pogajanjih iz leta 1981, Konvencijo (št. 156) o delavcih z družinskimi obveznostmi iz leta 1981 in spremljajoče priporočilo (št. 165) ter Deklaracijo za prihodnost dela ob stoletnici MOD iz leta 2019.
- (5) Ta direktiva upošteva tudi spremenjeno Evropsko socialno listino Sveta Evrope z dne 3. maja 1996 in zlasti člen 2 (v zvezi s pravico do pravičnih delovnih pogojev, vključno s pravico do razumnega delovnega časa in počitka), člen 3 (v zvezi s pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev), člen 6 (v zvezi s pravico do kolektivnih pogajanj) in člen 27 (v zvezi z varstvom delavcev z družinskimi obveznostmi),
- (6) V členu 24 Splošne deklaracije človekovih pravic je navedeno, da ima vsakdo pravico do počitka in prostega časa, vključno z razumno omejitvijo delovnega časa, in pravico do rednega plačanega dopusta.
- (7) Digitalna orodja delavcem omogočajo, da delajo kjer koli in kadar koli, in lahko ob ustrezni uporabi prispevajo k izboljšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja delavcev, saj jim omogočajo več fleksibilnosti pri organizaciji njihovega zasebnega življenja. Uporaba digitalnih orodij, vključno z IKT, za namene dela pa bi utegnila imeti tudi negativne učinke, saj delavce spodbuja k delu zunaj njihovega delovnega časa, delo je intenzivnejše, zabrisane pa so tudi meje med delovnim časom in prostim časom, posledica vsega tega pa je daljši delovni čas. Ta digitalna orodja lahko posegajo v zasebno življenje delavcev, če se ne uporabljajo izključno med delovnim časom. Zlasti delavcem z neplačanimi obveznostmi oskrbe lahko digitalna orodja posebno otežijo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Ženske porabijo za izpolnjevanje obveznosti oskrbe več časa, manj ur opravljajo plačano delo in lahko popolnoma opustijo zaposlitev.
- (8) Digitalna orodja, ki se uporabljajo za namene dela, lahko ustvarjajo stalen pritisk in stres, imajo škodljiv vpliv na telesno in duševno zdravje ter dobro počutje delavcev in lahko povzročijo psihosocialne ali druge poklicne bolezni, kot so anksioznost, depresija, izgorelost, tehnološki stres, motnje spanja in mišično-kostna obolenja. Vsi ti učinki vse bolj obremenjujejo delodajalce in sisteme socialnega zavarovanja ter povečujejo tveganje kršenja pravice delavcev do delovnih pogojev, v katerih se spoštujeta njihovo zdravje in varnost. Glede na izzive zaradi znatnega povečanja uporabe digitalnih orodij za namene dela, netipičnih delovnih razmerij in ureditev dela na daljavo, zlasti v okviru povečanja dela na daljavo kot posledica krize zaradi COVID-19, kar je povzročilo dodatni stres, povezan z delom, in zabrisalo mejo med poklicnim in zasebnim življenjem, je postalo še bolj nujno delavcem zagotoviti, da lahko uveljavljajo pravico do odklopa.
- (9) Zaradi razširitve uporabe digitalnih tehnologij so se preoblikovali tradicionalni modeli dela in ustvarila kultura „stalnega priklopa“ ali „neprekinjene povezanosti“. V tem okviru je pomembno zagotoviti varstvo temeljnih pravic delavcev, pravične delovne pogoje, vključno s pravico do pravičnega plačila in uveljavljanja delovnega časa, zdravje in varnost ter enakost spolov.
- (10) Pravica do odklopa se nanaša na pravico delavcev, da ne opravljajo z delom povezanih dejavnosti ali komunikacije zunaj delovnega časa z uporabo digitalnih orodij, npr. telefonskih klicev, pošiljanja elektronske pošte ali drugih sporočil. Pravica do odklopa bi morala delavcem omogočati pravico, da izključijo z delom povezana orodja in se ne odzivajo na zahteve delodajalcev zunaj delovnega časa, ne da bi to za njih imelo negativne posledice, kot je odpustitev ali druge povračilne ukrepe. Delodajalci pa od delavcev ne bi smeli zahtevati, da delajo zunaj delovnega časa. Delodajalci ne bi smeli spodbujati delovne kulture „neprekinjene povezanosti“, v kateri imajo delavci, ki se odpovejo pravici do odklopa, očitno prednost pred tistimi, ki tega ne storijo. Delavce, ki nespoštovanje pravice do odklopa na delovnem mestu prijavijo, bi bilo treba zaščititi pred kaznovanjem.

četrtek, 21. januar 2021

- (11) Pravica do odklopa bi morala veljati za vse delavce in vse sektorje, javne in zasebne, ter bi jo bilo treba učinkovito uveljavljati. Namen pravice do odklopa je zagotoviti varstvo zdravja in varnosti delavcev ter pravične delovne pogoje, vključno z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.
- (12) Trenutno ne obstaja pravo Unije, ki bi izrecno urejalo pravico do odklopa, zakonodaje s tega področja pa se med državami članicami močno razlikujejo. Vendar je namen direktiv Sveta 89/391/EGS⁽⁴⁾ in 91/383/EGS⁽⁵⁾ spodbuditi izboljšave na področju varnosti in zdravja delavcev z delovnim razmerjem za nedoločen čas, določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem; Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁽⁶⁾ določa minimalne zahteve za varnost in zdravje pri organizaciji delovnega časa, tudi v zvezi z najdaljšim dovoljenim delovnim časom in najkrajšim časom počitka, ki ju je treba spoštovati; namen Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta⁽⁷⁾ je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejšega in bolj predvidljivega zaposlovanja; Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta⁽⁸⁾ pa določa minimalne zahteve za olajševanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja delavcev, ki so starši ali oskrbovalci.
- (13) V skladu z Direktivo 2003/88/ES imajo delavci v Uniji pravico do minimalnih zahtev za varnost in zdravje pri organizaciji delovnega časa. Navedena direktiva v zvezi s tem določa dnevni počitek, odmori, tedenski počitek, najdaljši tedenski delovni čas in letni dopust ter ureja določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela. Ustajena sodna praksa Sodišča Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) je, da je treba stalno pripravljeno, med katero se od delavca zahteva fizična prisotnost na kraju, ki ga določi delodajalec, „v celoti presojati, kot da gre za obdobja dela [...], neodvisno od okoliščine, da med to pripravljenostjo zadevna oseba poklicne dejavnosti dejansko ne izvaja neprekinjeno“⁽⁹⁾, in da je treba čas dežurstva, ki ga mora delavec preživeti na domu, pri čemer mora biti na voljo delodajalcu, šteti za delovni čas⁽¹⁰⁾. Poleg tega Sodišče razlaga minimalni počitek kot „pravila socialnega prava Skupnosti posebnega pomena, ki jih mora uživati vsak delavec kot minimalne zahteve, potrebne za zagotavljanje njegove varnosti in zdravja“⁽¹¹⁾. Vseeno Direktiva 2003/88/ES ne določa izrecno pravice delavca do odklopa niti ne obvezuje delavcev, da so dosegljivi zunaj delovnega časa, v obdobjih počitka ali med drugim prostim časom, določa pa pravico do neprekinjenega dnevnega, tedenskega in letnega počitka, med katerim se ne sme vzpostavljati stika z delavcem. Poleg tega ni izrecne določbe Unije, na podlagi katere bi lahko delavec uveljavljal pravico, da je zunaj (pogodbeno) dogovorjenega delovnega časa vedno nedosegljiv.
- (14) Sodišče je potrdilo, da direktivi 89/391/EGS in 2003/88/ES od delodajalcev zahtevata, da vzpostavijo sistem, ki omogoča merjenje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec, in da je ta sistem „objektiven, zanesljiv in dostopen“⁽¹²⁾.
- (15) Sodišče je s svojo sodno prakso določilo merila za ugotavljanje statusa delavca. Pri izvajanju te direktive bi bilo treba upoštevati, kako Sodišče razlaga ta merila. Vsi delavci v zasebnem in javnem sektorju, vključno z delavci na zahtevo, delavci s krajšim delovnim časom, priložnostnimi delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformnimi delavci, pripravniki in vajenci, bi lahko spadali na področje uporabe te direktive, če izpolnjujejo omenjena merila. Zloraba statusa samozaposlene osebe, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu, bodisi na nacionalni ravni ali v čezmejnih primerih, je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Navidezna

⁽⁴⁾ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).

⁽⁵⁾ Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L 206, 29.7.1991, str. 19).

⁽⁶⁾ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

⁽⁷⁾ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).

⁽⁸⁾ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

⁽⁹⁾ Sodba Sodišča z dne 5. oktobra 2004 v zadevi Pfeiffer in drugi, C-397/01 do C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, točka 93.

⁽¹⁰⁾ Sodba Sodišča z dne 21. februarja 2018 v zadevi Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, točka 66.

⁽¹¹⁾ Sodba z dne 7. septembra 2006 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, točka 38.

⁽¹²⁾ Sodba Sodišča z dne 14. maja 2019 v zadevi Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, točka 60.

četrtek, 21. januar 2021

samozaposlitev nastopi, kadar je delavec prijavljen kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti. Take osebe bi morale spadati v področje uporabe te direktive. Določitev obstoja delovnega razmerja bi morala temeljiti na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako stranke opisujejo razmerje. Za namene te direktive se izraz delavec nanaša na vse delavce v zaposlitvenem razmerju, ki izpolnjuje merila Sodišča.

- (16) Število tipičnih pogodb o zaposlitvi se je večinoma zaradi digitalizacije gospodarskih dejavnosti v zadnjih desetletjih zmanjšalo, število netipičnih ali prožnih ureditev dela pa povečalo. Nekatere vrste netipičnega dela ureja pravo Unije. Direktiva Sveta 97/81/ES⁽¹³⁾ izvaja okvirni sporazum med evropskimi socialnimi partnerji o delu s krajšim delovnim časom, njen namen pa je odpraviti diskriminacijo delavcev s krajšim delovnim časom, izboljšati kakovost dela s krajšim delovnim časom, olajšati razvoj dela s krajšim delovnim časom na podlagi prostovoljne odločitve posameznika in prispevati k prožnejši organizaciji delovnega časa ob upoštevanju potreb delodajalcev in delavcev. Direktiva Sveta 1999/70/ES⁽¹⁴⁾ uveljavlja okvirni sporazum med evropskimi socialnimi partnerji o pogodbah za določen čas, njen namen pa je izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in preprečevanjem zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas. Namen Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁽¹⁵⁾, ki je bila sprejeta po tem, ko evropski socialni partnerji niso sprejeli okvirnega sporazuma, je zagotoviti varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in izboljšati kakovost dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem enakega obravnavanja in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.
- (17) Evropski socialni partnerji so julija 2002 sprejeli okvirni sporazum o delu na daljavo, junija 2020 pa okvirni sporazum o digitalizaciji. Okvirni sporazum o digitalizaciji predvideva možne ukrepe, o katerih se dogovorijo socialni partnerji, glede priklopa in odklopa delavcev zaradi dela. Glede na razvoj dogodkov od sprejetja okvirnega sporazuma o delu na daljavo leta 2002 postaja jasno, da sta za nekatere elemente tega sporazuma potrebna ocena in pravni okvir na ravni Unije.
- (18) Točka (a) člena 3(1) in člen 3(2) Direktive 2008/104/ES določata, da se pojem „delavec“ opredeli v nacionalni zakonodaji. Sodišče pa je določilo, da je treba za oceno tega, ali ima oseba status delavca, uporabiti merila iz njegove ustaljene sodne prakse. Odločilno je zlasti, ali „oseba nek čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, v zameno za katero prejme plačilo“, ter „pravna opredelitev v nacionalnem pravu in oblika tega razmerja, prav tako kot narava pravne vezi, ki te dve osebi povezuje, v zvezi s tem niso odločilne“⁽¹⁶⁾.
- (19) Nekatere države članice so sprejele ukrepe za ureditev pravice delavcev, ki uporabljajo digitalna orodja za namene dela, do odklopa. Druge države članice spodbujajo uporabo digitalnih orodij za namene dela, ne da bi izrecno obravnavale tveganja, tretja skupina držav članic za uporabo digitalnih orodij uporablja splošno zakonodajo, četrta skupina pa nima posebne zakonodaje⁽¹⁷⁾. Ukrepi na ravni Unije bi na tem področju določili minimalne zahteve za varstvo vseh delavcev Unije, ki uporabljajo digitalna orodja za namene dela, in natančneje njihove temeljne pravice v zvezi s pravičnimi delovnimi pogoji.
- (20) Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje za vse delavce z določitvijo minimalnih zahtev glede pravice do odklopa. To direktivo bi bilo treba izvajati na način, ki v celoti upošteva zahteve iz direktiv 89/391/EGS, 2003/88/ES, (EU) 2019/1152 in (EU) 2019/1158 ter nima negativnih posledic za delavce.

⁽¹³⁾ Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 14, 20.1.1998, str. 9).

⁽¹⁴⁾ Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43).

⁽¹⁵⁾ Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

⁽¹⁶⁾ Sodba Sodišča z dne 17. novembra 2016 v zadevi Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, točka 27.

⁽¹⁷⁾ Eurofound.

četrtek, 21. januar 2021

- (21) Omogočeno bi moralo biti, da se o praktičnih ureditvah za uveljavljanje pravice delavcev do odklopa in delodajalčevo izvajanje te pravice dogovorijo socialni partnerji s kolektivno pogodbo ali da se o tem dogovori na ravni podjetja delodajalca. Države članice bi morale na primer prek nacionalnih organov za delovno inšpekcijo zagotoviti, da delodajalci delavcem predložijo izjavo o teh praktičnih ureditvah.
- (22) Države članice bi morale zagotoviti, da delodajalci vzpostavijo objektivni, zanesljiv in dostopen sistem, ki omogoča merjenje dnevnega delovnega časa vsakega delavca v skladu s sodno prakso Sodišča, zlasti s sodbo z dne 14. maja 2019 v zadevi Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18 ⁽¹⁸⁾.
- (23) Upoštevanje bi bilo treba avtonomijo socialnih partnerjev. Države članice bi morale podpirati socialne partnerje pri sklepanju kolektivnih pogodb za izvajanje te direktive.
- (24) Države članice bi morale v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso zagotoviti učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujati in krepiti socialni dialog z namenom izvajanja te direktive. V ta namen bi morale države članice zagotoviti, da se po posvetovanju s socialnimi partnerji na ustrezni ravni določi minimalni nabor delovnih pogojev, ki bi delavcem omogočali uveljavljanje pravice do odklopa. Države članice bi morale imeti možnost, da v skladu z nacionalnim pravom in prakso socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive, da se zagotovi ali dopolni ta minimalni nabor delovnih pogojev.
- (25) Odstopanja od zahteve izvajanja pravice do odklopa bi morala veljati samo v izjemnih okoliščinah, kot je višja sila ali druge izredne razmere, pri tem pa mora delodajalec vsakemu delavcu predložiti razloge v pisni obliki in utemeljiti potrebo po odstopanju. Minimalni nabor delovnih pogojev za uveljavljanje pravice do odklopa bi moral določati merila za ta odstopanja in za določitev nadomestila za vsako delo, opravljeno zunaj delovnega časa. Ta nadomestila bi morala zagotoviti spoštovanje splošnega cilja zagotavljanja zdravja in varnosti delavcev.
- (26) Delavci, ki uveljavljajo svoje pravice iz te direktive, bi morali biti zaščiteni pred negativnimi posledicami, vključno z odpustitvijo in drugimi povračilnimi ukrepi. Ti delavci bi morali biti zaščiteni tudi pred diskriminatornimi ukrepi, kot je izguba dohodka ali priložnosti za napredovanje.
- (27) Delavci bi morali imeti ustrezno in hitro sodno in upravno zaščito pred vsako manj ugodno obravnavo, ki je posledica njihovega uveljavljanja ali prizadevanj za uveljavljanje pravic iz te direktive, vključno s pravico do pravnega varstva in pravico do začetka upravnega ali pravnega postopka, da se zagotovi skladnost s to direktivo.
- (28) Države članice bi morale določiti ureditve za izvajanje pravice do odklopa iz te direktive v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali prakso. Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive.
- (29) Dokazno breme v zvezi z ugotavljanjem, da do odpustitve ali enakovredne škode ni prišlo zaradi uveljavljanja ali prizadevanj za uveljavljanje pravice delavca do odklopa, bi moral nositi delodajalec, kadar delavec pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkaže dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je bil odpuščen ali je utrpel druge negativne posledice zaradi teh razlogov.
- (30) Ta direktiva določa minimalne zahteve in zato ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Ta direktiva in njeno izvajanje ne bi smela biti veljavna podlaga za zmanjševanje splošne ravni varstva delavcev na področju, ki ga ureja ta direktiva.
- (31) Komisija bi morala skladnost s to direktivo spremljati in jo zagotavljati s pregledom izvajanja te direktive. V ta namen bi morale države članice Komisiji predložiti redna poročila.
- (32) Komisija in države članice se spodbujajo, naj z namenom ocene vpliva te direktive še naprej medsebojno sodelujejo ob podpori Evropskega organa za delo, da bi pripravile primerljive statistike in podatke o izvajanju pravic iz te direktive.

⁽¹⁸⁾ Sodba Sodišča z dne 14. maja 2019 v zadevi Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

četrtek, 21. januar 2021

- (33) Ker cilja te direktive, namreč vzpostaviti ustrezne zaščitne ukrepe za uveljavljanje pravice do odklopa v Uniji, ni mogoče zadovoljivo doseči na ravni držav članic, temveč ga je zaradi njegovega obsega in učinkov lažje doseči na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

1. Ta direktiva določa minimalne zahteve, da se delavcem, ki uporabljajo digitalna orodja, vključno z IKT, za namene dela, omogoči uveljavljanje pravice do odklopa in zagotovi, da delodajalci spoštujejo pravico delavcev do odklopa. Uporablja se za vse sektorje, tako javne kot zasebne, in za vse delavce, ne glede na njihov status in ureditev dela.
2. Ta direktiva podrobneje opredeljuje in dopolnjuje direktive 89/391/EGS, 2003/88/ES, (EU) 2019/1152 in (EU) 2019/1158 za namene iz odstavka 1 brez poseganja v zahteve, določene v navedenih direktivah.

Člen 2

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (1) „odklop“ pomeni neopravljanje z delom povezanih dejavnosti ali komunikacije z digitalnimi orodji, neposredno ali posredno, zunaj delovnega časa;
- (2) „delovni čas“ pomeni delovni čas, kot je opredeljen v točki (1) člena 2 Direktive 2003/88/ES.

Člen 3

Pravica do odklopa

1. Države članice zagotovijo, da delodajalci sprejmejo potrebne ukrepe in delavcem dajo na razpolago sredstva za uveljavljanje pravice do odklopa.
2. Države članice zagotovijo, da delodajalci vzpostavijo objektivni, zanesljiv in dostopen sistem, ki omogoča merjenje dnevnega delovnega časa vsakega delavca v skladu s pravico delavcev do zasebnosti in varstva njihovih osebnih podatkov. Delavcem se omogoči, da zahtevajo in pridobijo evidenco svojega delovnega časa.
3. Države članice zagotovijo, da delodajalci izvajajo pravico do odklopa na pravičen, zakonit in pregleden način.

Člen 4

Ukrepi za izvajanje pravice do odklopa

1. Države članice zagotovijo, da se po posvetovanju s socialnimi partnerji na ustrezni ravni vzpostavijo podrobne ureditve, ki delavcem omogočajo uveljavljanje pravice do odklopa, ter da delodajalci to pravico izvajajo pošteno in pregledno. Države članice v ta namen določijo vsaj naslednje delovne pogoje:
 - (a) praktične ureditve glede izklopa digitalnih orodij za namene dela, vključno z vsemi z delom povezanimi orodji za spremljanje;
 - (b) sistem za merjenje delovnega časa;
 - (c) ocene zdravja in varnosti, vključno z ocenami psihosocialnega tveganja, v zvezi s pravico do odklopa;
 - (d) merila za morebitna odstopanja delodajalcev od zahteve, da izvajajo pravico delavca do odklopa;
 - (e) v primeru odstopanja iz točke (d) merila za določanje, kako se izračuna nadomestilo za delo, opravljeno zunaj delovnega časa, v skladu z direktivami 89/391/EGS, 2003/88/ES, (EU) 2019/1152 in (EU) 2019/1158 ter nacionalno zakonodajo in praksami.

četrtek, 21. januar 2021

- (f) ukrepi za ozaveščanje, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu, ki jih sprejmejo delodajalci v zvezi z delovnimi pogoji iz tega odstavka.

Vsa odstopanja iz točke (d) prvega pododstavka so dovoljena samo v izjemnih okoliščinah, kot je višja sila ali druge izredne razmere, pri tem pa mora delodajalec vsakemu delavcu predložiti razloge v pisni obliki in utemeljiti potrebo po odstopanju v vsakem primeru, v katerem se uporabi odstopanje.

2. Države članice lahko v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso socialnim partnerjem zaupajo sklenitev kolektivnih pogodb na nacionalni, regionalni ali sektorski ravni oziroma na ravni delodajalcev, ki določajo ali dopolnjujejo delovne pogoje iz odstavka 1.
3. Države članice zagotovijo, da so delavci, ki niso zajeti v kolektivni pogodbi v skladu z odstavkom 2, upravičeni do varstva v skladu s to direktivo.

Člen 5

Zaščita pred manj ugodno obravnavo

1. Države članice zagotovijo, da se prepovejo diskriminacija, manj ugodna obravnava, odpustitev in drugi negativni ukrepi, ki bi jih utegnili izvajati delodajalci zaradi delavčevega uveljavljanja ali prizadevanj za uveljavljanje pravice do odklopa.
2. Države članice zagotovijo, da delodajalci zaščitijo delavce, vključno s predstavniki delavcev, pred vsako manj ugodno obravnavo in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali postopka, sproženega z namenom zagotoviti upoštevanje pravic iz te direktive.
3. Države članice zagotovijo, da je, kadar delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni zaradi uveljavljanja ali prizadevanj za uveljavljanje svoje pravice do odklopa ali manj ugodno obravnavani zaradi teh razlogov, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da so bili odpuščeni ali drugače manj ugodno obravnavani zaradi teh razlogov, dokazno breme na delodajalcu, ki mora dokazati, da je do odpustitve ali manj ugodne obravnave prišlo zaradi drugih razlogov.
4. Odstavek 3 državam članicam ne preprečuje, da uvedejo pravila o dokazovanju, ki so za delavce ugodnejša.
5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali drugega pristojnega organa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.
6. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 6

Pravica do pravnega varstva

1. Države članice zagotovijo, da imajo delavci, ki se jim krši pravica do odklopa, dostop do hitrega, učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov in pravico do pravnega varstva, če so kršene pravice, ki jih imajo na podlagi te direktive.
2. Države članice lahko zagotovijo, da imajo organizacije sindikatov ali drugi predstavniki delavcev možnost, da v imenu delavcev ali v podporo delavcem in z njihovo odobritvijo sodelujejo v upravnih postopkih, katerih cilj je zagotoviti skladnost s to direktivo ali njeno izvajanje.

Člen 7

Obveznost zagotavljanja informacij

Države članice zagotovijo, da delodajalci vsakemu delavcu v pisni obliki zagotovijo jasne, zadostne in ustrezne informacije o pravici do odklopa, vključno z izjavo, ki določa pogoje vseh veljavnih kolektivnih ali drugih pogodb. Te informacije vključujejo najmanj naslednje:

- (a) praktične ureditve glede izklopa digitalnih orodij za namene dela, vključno z vsemi z delom povezanimi orodji za spremljanje, iz točke (a) člena 4(1);
- (b) sistem za merjenje delovnega časa iz točke (b) člena 4(1);
- (c) delodajalčevo oceno zdravja in varnosti v zvezi s pravico do odklopa, vključno z ocenami psihosocialnega tveganja, iz točke (c) člena 4(1);

četrtek, 21. januar 2021

- (d) merila za vsakršno odstopanje od zahteve, da delodajalci izvajajo pravico do odklopa, in vsa merila za določanje nadomestila za delo, opravljeno zunaj delovnega časa, iz točk (d) in (e) člena 4(1);
- (e) ukrepe delodajalca za ozaveščanje, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu, iz točke (f) člena 4(1);
- (f) ukrepe za zaščito delavcev pred manj ugodno obravnavo v skladu s členom 5;
- (g) ukrepe za izvajanje pravice delavcev do pravnega varstva v skladu s členom 6.

Člen 8

Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ali že veljavnih ustreznih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se te kazni izvajajo. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice o teh pravilih in ukrepih uradno obvestijo Komisijo do ... [dve leti po začetku veljavnosti te direktive] in jo brez odlašanja uradno obvestijo o vsakršni naknadni spremembi, ki nanje vpliva.

Člen 9

Raven zaščite

1. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.
3. Ta direktiva ne posega v kakršne koli druge pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 10

Poročanje, ocena in pregled pravice do odklopa

1. Države članice do ... [pet let po začetku veljavnosti te direktive] in nato vsaki dve leti Komisiji predložijo poročilo o vseh pomembnih informacijah glede izvajanja in uporabe te direktive v praksi ter kazalnikih ocenjevanja glede prakse uveljavljanja pravice do odklopa, v katerem navedejo zadevna stališča nacionalnih socialnih partnerjev.
2. Komisija na podlagi informacij, ki jih države članice predložijo v skladu z odstavkom 1, do ... [šest let po začetku veljavnosti te direktive] in nato vsaki dve leti Evropskemu parlamentu in Svetu predloži poročilo o izvajanju in uporabi te direktive ter preuči potrebo po dodatnih ukrepih, po potrebi vključno s spremembami te direktive.

Člen 11

Prenos

1. Države članice do ... [dve leti po začetku veljavnosti te direktive] sprejmejo in objavijo predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice te predpise uporabljajo od ... [tri leta po datumu začetka veljavnosti te direktive].

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Takoj po začetku veljavnosti te direktive države članice zagotovijo, da je Komisija zaradi predložitve svojih pripomb dovolj zgodaj obveščena o vseh osnutkih zakonov in drugih predpisov, ki jih nameravajo sprejeti na področju, ki ga ureja ta direktiva.

četrtek, 21. januar 2021

3. Države članice lahko v skladu s členom 153(3) PDEU socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, če ti zagotovijo skladnost s to direktivo.

Člen 12

Osební podatki

Delodajalci osebne podatke obdelujejo v skladu s točkama (a) in (b) člena 4(1) te direktive samo za namene beleženja delovnega časa posameznega delavca. Teh podatkov ne obdelujejo za nobene druge namene. Osební podatki se obdelujejo v skladu z Uredbo (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹⁹⁾ in Direktivo 2002/58/ES Evropskega parlamenta in Sveta ⁽²⁰⁾.

Člen 13

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 14

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V ...,

Za Evropski parlament
Predsednik

Za Svet
Predsednik

⁽¹⁹⁾ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

⁽²⁰⁾ Direktiva 2002/58/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. julija 2002 o obdelavi osebnih podatkov in varstvu zasebnosti na področju elektronskih komunikacij (Direktiva o zasebnosti in elektronskih komunikacijah) (UL L 201, 31.7.2002, str. 37).