



ПРИЕТИ ТЕКСТОВЕ

P9_TA(2021)0021

Правото на откъсване от работната среда

Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL))

Европейският парламент,

- като взе предвид член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС),
- като взе предвид член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС, във връзка с член 153, параграф 1, букви а), б) и и) от ДФЕС,
- като взе предвид Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място¹,
- като взе предвид Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 г. за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение²,
- като взе предвид Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време³,
- като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз⁴,
- като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета⁵,
- като взе предвид членове 23 и 31 от Хартата на основните права на Европейския

¹ ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1.

² ОВ L 206, 29.7.1991 г., стр. 19.

³ ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9.

⁴ ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105.

⁵ ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79.

съюз („Хартата“),

- като взе предвид Европейския стълб на социалните права, и по-конкретно принципи № 5, 7, 8, 9 и 10 от него,
- като взе предвид конвенциите и препоръките на Международната организация на труда (МОТ), и по-специално Конвенция № 1 относно работното време (индустрия) от 1919 г., Конвенция № 30 относно работното време (търговия и търговски бюра) от 1930 г., препоръка № 163 относно колективното трудово договаряне от 1981 г., Конвенция № 156 относно работниците и служителите със семейни задължения от 1981 г. и придружаващата я препоръка № 165, както и Декларацията на МОТ от 2019 г. относно бъдещето на труда по случай стогодишнината на МОТ,
- като взе предвид преразгледаната Европейска социална харта на Съвета на Европа от 3 май 1996 г., и по-специално член 2 от нея (относно правото на справедливи условия на труд, включително разумно работно време и почивка), член 3 (относно правото на безопасни и здравословни условия на труд), член 6 (относно правото на колективно договаряне) и член 27 (относно защитата на работниците със семейни отговорности),
- като взе предвид член 24 от Всеобщата декларация за правата на човека,
- като взе предвид рамковите споразумения на европейските социални партньори относно дистанционната работа (2002 г.) и цифровизацията (2020 г.),
- като взе предвид проучването за оценката на европейската добавена стойност, проведено от Отдела за европейска добавена стойност към Службата на ЕП за парламентарни изследвания (EPRS), озаглавено „The right to disconnect“ (Правото на откъсване от работната среда)¹,
- като взе предвид доклада на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) от 31 юли 2019 г., озаглавен „The right to switch off“ (Правото на изключване),
- като взе предвид работния документ на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), озаглавен „Правото на откъсване от работната среда в 27-те държави – членки на ЕС“,
- като взе предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз във връзка с критериите за определяне на работното време, включително дежурствата и режима на разположение, значението на времето за почивка, изискването за измерване на работното време и критериите за определяне на статута на работник²,

¹ PE 642.847, юли 2020 г.; [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)6_42847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)6_42847_EN.pdf)

² Вж., наред с другото, решенията на Съда на ЕС от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01 до C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, точка 93; от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, точка 36; от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883,

- като взе предвид решението на Съда на ЕС по дело C-518/15, съгласно което периодът от време, в който работникът е у дома със задължение да се отзове на повикване на работодателя в рамките на кратък период от време, трябва да се разглежда като „работно време“¹,
 - като взе предвид решението на Съда на ЕС по дело C-55/18, съгласно което държавите членки трябва да изискват от работодателите да въведат система, която да позволява продължителността на дневното работно време да бъде измервана²,
 - като взе предвид доклада на Международната синдикална федерация „UNI Global Union“, озаглавен „The Right to Disconnect: Best Practices“ (Правото на откъсване от работната среда: добри практики),
 - като взе предвид параграф 17 от своята резолюция от 10 октомври 2019 г. относно заетост и социални политики в еврозоната³,
 - като взе предвид член 5 от решението на Европейския парламент от 28 септември 2005 г. за приемане на Устав на членовете на Европейския парламент⁴,
 - като взе предвид членове 47 и 54 от своя Правилник за дейността,
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A9-0246/2020),
- A. като има предвид, че понастоящем не съществува специално законодателство на Съюза относно правото на работниците да изключват цифровите инструменти, включително информационните и комуникационните технологии (ИКТ), използвани за служебни цели;
- Б. като има предвид, че цифровизацията и подходящото използване на цифровите инструменти осигуриха много икономически и обществени ползи и предимства за работодателите и работниците, като например повишена гъвкавост и автономност, потенциал за подобряване на баланса между професионалния и личния живот и намаляване на времето за пътуване до работното място, но също така доведоха до някои неблагоприятни последици, които породиха редица етични, правни и свързани със заетостта предизвикателства, като например увеличаване на работата и удължаване на работното време, като по този начин се размиват границите между професионалния и личния живот;
- В. като има предвид, че все по-честото използване на цифровите инструменти за служебни цели води до културата на „постоянно свързани“, „винаги на линия“ или „непрекъснато на разположение за повиквания“, която може да окаже отрицателно въздействие върху основните права на работниците и справедливите

точка 27; от 21 февруари 2018 г., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, точка 66; и от 14 май 2019 г., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, точка 60.

¹ Решение на Съда на ЕС от 21 февруари 2018 г., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, точка 66.

² Решение на Съда на ЕС от 14 май 2019 г., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, точка 60.

³ Приети текстове, P9_TA(2019)0033.

⁴ ОВ L 262, 7.10.2005 г., стр. 1.

условия на труд, включително справедливото възнаграждение, ограничаването на работното време и баланса между професионалния и личния живот, физическото и психичното здраве, безопасните условия на труд и благоденствието на работниците, както и равенството между мъжете и жените, поради непропорционалното въздействие върху работниците със задължения за полагане на грижи, които обикновено са жени; като има предвид, че цифровият преход следва да се ръководи от зачитането на правата на човека и на основните права и ценности на Съюза, и следва да оказва положително въздействие върху работниците и условията на труд;

- Г. като има предвид, че използването на цифровите инструменти за продължителен период от време може да доведе до намаляване на концентрацията, както и до когнитивно и емоционално претоварване; като има предвид, че монотонните, повтарящи се манипулации и статичната поза в продължение на дълъг период от време могат да доведат до напрежение на мускулите и до мускулно-скелетни смущения; като има предвид, че Международната агенция за изследване на рака е класифицирала радиочестотната радиация като потенциално канцерогенна; като има предвид, че бременните жени могат да бъдат изложени на особен риск, при експозиция на радиочестотно лъчение;
- Д. като има предвид, че прекомерното използване на технологичните устройства може да утежни някои явления, като например изолация, пристрастяване към технологиите, лишаване от сън, емоционално изчерпване, тревожност и изтощение; като има предвид, че според СЗО над 300 милиона души в световен мащаб страдат от депресия и от често срещани психични разстройства, свързани с работата, а 38,2% от населението на Съюза страдат ежегодно от психични разстройства;
- Е. като има предвид, че мерките, предприети в резултат на кризата, предизвикана от COVID-19, промениха начина на работа на хората и показаха значението на цифровите решения, включително използването на схеми за работа от дома от дружества, самостоятелно заети лица и органи на публичната администрация в рамките на Съюза; като има предвид, че според Eurofound по време на ограничителните мерки над една трета от работниците на Съюза са започнали да работят от дома си, спрямо петте процента, които преди това са работели обичайно от вкъщи, и че използването на цифровите инструменти за служебни цели се е увеличило значително; като има предвид, че според Eurofound 27% от респондентите, работещи от дома си, съобщават, че са работили през свободното си време, за да се справят с изискванията, свързани с работата им¹; като има предвид, че работата от разстояние и дистанционната работа се увеличиха по време на кризата с COVID-19 и се очаква да останат на по-високо равнище, отколкото преди кризата с COVID-19, или дори да се увеличат още повече;
- Ж. като има предвид, че жените са изложени на особено висок риск и са по-тежко засегнати от икономическите и социалните последици, произтичащи от кризата с COVID-19, поради тяхната значима или все още традиционна роля на лица, полагачи грижи за дома и семейството; като има предвид, че увеличаването на дистанционната работа по време на кризата с COVID-19 може също така да доведе до по-висок риск за младите хора и лицата с отговорности за полагане на

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

грижи, като например самотните родители, семействата с деца и семействата със зависими роднини, нуждаещи се от грижи; като има предвид, че работата и личният живот в период на дистанционна работа, социално дистанциране и ограничителни мерки трябва да бъдат добре балансирани; като има предвид, че аспектите, свързани с равенството между половете, следва да се разглеждат в контекста на правото на откъсване от работната среда;

3. като има предвид, че правото на откъсване от работната среда е основно право, което е неделима част от новите модели на работа в новата цифрова ера; като има предвид, че това право следва да се разглежда като важен инструмент на социалната политика на равнището на Съюза, за да се гарантира защитата на правата на всички работници; като има предвид, че правото на откъсване от работната среда е особено важно за най-уязвимите работници и за лицата с отговорности за полагане на грижи;

И. като има предвид, че технологичният напредък добави ново ниво на сложност към наблюдението и надзора на работното място; като има предвид, че използването на инвазивни цифрови технологии на работното място се разглежда и регулира до известна степен само в няколко държави членки; като има предвид, че член 8 от Европейската конвенция за правата на човека (ЕКПЧ) предвижда, че „всеки има право на защита на личните си данни“; като има предвид, че това се използва в националните юрисдикции с цел защита на неприкосновеността на личния живот на служителите в контекста на трудовите правоотношения; като има предвид, че член 8 от ЕКПЧ и прилагането на Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета (Общ регламент относно защитата на данните)¹ следва да гарантират, че служителите получават подходяща информация относно обхвата и естеството на наблюдението и надзора и че от работодателите се изисква да обосновават мерките и да свеждат до минимум тяхното въздействие чрез прилагане на възможно най-неинвазивни методи;

Й. като има предвид, че в проучването на Eurofound 27% от респондентите, работещи от дома си, съобщават, че са работили през свободното си време, за да се справят с изискванията, свързани с работата им;

1. подчертава, че цифровите инструменти, включително и ИКТ, използвани за служебни цели, се характеризират с по-голяма гъвкавост по отношение на времето, мястото и начина на извършване на работата, и че с работниците може да се осъществи контакт дори и извън работното им време; като има предвид, че подходящото използване на цифровите инструменти може да бъде предимство за работодателите и работниците във връзка с осигуряването на повече свобода, независимост и гъвкавост, с цел по-добро организиране на работното време и работните задачи, намаляване на времето, прекарано в пътуване до работата, и улесняване на управлението на личните и семейните задължения, като по този начин се създава по-добър баланс между професионалния и личния живот; отбелязва, че потребностите на работниците са доста различни и във връзка с това подчертава, че е важно да се разработи ясна рамка, която да насърчава личната

¹ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

гъвкавост и едновременно с това – защитата на правата на работниците;

2. подчертава, че постоянната свързаност, в комбинация с високите изисквания по отношение на работата, както и все по-големите очаквания, че работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, могат да повлияят неблагоприятно върху основните права на работниците, върху баланса между техния професионален и личен живот и върху тяхното физическо и психично здраве и благосъстояние;
3. признава, че ефективното регистриране на работното време може да допринесе за спазването на договорно установеното работно време; подчертава, че макар да е важно работното време да се регистрира, с цел да се гарантира, че договорените часове и законовите ограничения не се превишават, трябва да се обърне внимание на ефективността, предвид факта, че само в няколко държави членки съществува уредба в тази област;
4. отбелязва, че все повече доказателства показват, че последиците от ограничаването на работното време, балансът между личния и професионалния живот, осигуряването на известна гъвкавост при организацията на работното време, както и активните мерки за подобряване на благосъстоянието на служителите на работното място оказват положително въздействие върху физическото и психичното здраве на работниците, подобряването на безопасността на работното място и повишаването на производителността на труда поради намалена умора и стрес, по-високи нива на удовлетвореност и мотивация на служителите от работата и по-нисък процент на отсъствия от работа¹;
5. признава значението на правилното и ефикасно използване на цифровите инструменти за служебни цели – както за работниците, така и за работодателите, като се следи да се избягват евентуални нарушения на правата на работниците във връзка с осигуряването на справедливи условия на труд, включително справедливо възнаграждение, ограничаване на работното време и осигуряване на баланс между професионалния и личния живот, както и гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд;
6. счита, че прекъсванията на неработното време на работниците и удължаването на тяхното работно време могат да увеличат риска от неплатен извънреден труд, умора от работа, психосоциални, психически и физически проблеми, като например тревожност, депресия, изтощение и стрес от технологиите, и могат да окажат неблагоприятно въздействие върху тяхното здраве и безопасност на работното място, върху баланса между техния професионален и личен живот и върху тяхната почивка от работата;
7. отчита констатациите на Eurofound, които показват, че лицата, които работят редовно от дома си, има два пъти по-голяма вероятност да работят повече от

¹ Месинджър, MOT, цитиран в проучването за оценката на европейската добавена стойност, проведено от Отдела за европейска добавена стойност към Службата на ЕП за парламентарни изследвания (EPRS), озаглавено „The right to disconnect“ (Правото на откъсване от работната среда) (PE 642.847, юли 2020 г.): [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)

изисквания максимум от 48 часа седмично и рискуват да почиват по-малко от необходимите 11 часа между работните дни, както е предвидено в законодателството на Съюза, в сравнение с лицата, които работят в сградата на своя работодател; отбелязва, че почти 30% от тези дистанционни работници съобщават, че работят в свободното си време всеки ден или няколко пъти в седмицата, в сравнение с по-малко от 5% от работниците, базирани в „офиси“, и че има по-голяма вероятност дистанционните работници да работят на ненормиран работен ден; подчертава, че в рамките на Съюза се увеличава броят на работниците, които полагат труд в домашни условия, като те посочват, че имат дълго работно време или че не могат да се възползват от извънработното си време; отбелязва освен това, че редовните дистанционни работници по-често съобщават, че страдат от свързан с работата стрес и че те са засегнати от нарушения на съня, стрес и излагане на светлината на цифрови екрани, и отбелязва, че някои други последици за здравето на дистанционните и „високомобилните“ работници са главоболие, напрежение в очите, умора, тревожност и мускулно-скелетни смущения; признава, че редовната работа в домашни условия може да окаже физическо въздействие върху работниците, тъй като специално създаденото в дома работно пространство, както и лаптопите и друго ИКТ оборудване, може да не отговарят на ергономичните стандарти; призовава Комисията и държавите членки да подобрят научните изследвания и събирането на данни и да извършат подробна оценка на тези проблеми; подчертава, че значението на решаването на тези въпроси нараства с оглед на прогнозираното увеличение на дистанционната работа в дългосрочен план;

8. посочва, че дистанционната работа изигра важна роля за запазването на някои работни места и предприятия по време на кризата с COVID-19, но отново заявява, че поради съчетаването на дълго работно време и по-високи изисквания тя може също така да доведе до по-големи рискове за работниците, с отрицателно въздействие върху качеството на тяхното работно време и баланса между техния професионален и личен живот, както и върху тяхното физическо и психично здраве; подчертава факта, че когато работата не е свързана с определено работно място, когато връзката с работата е непрекъсната и когато работата се слива със семейния и личния живот, могат да възникнат големи трудности;
9. подчертава, че правото на работниците на откъсване от работната среда е много важно за защитата на тяхното физическо и психично здраве и благосъстояние, както и за тяхната закрила от психологически рискове; припомня значението и ползите от прилагането на оценки във връзка с психосоциалните рискове на равнище частни и публични дружества и отново подчертава, че е важно да се насърчава психичното здраве и да се предотвратяват психични разстройства на работното място, като се създават по-добри условия за служителите и работодателите; признава, че комисиите по здраве и безопасност, създадени от социалните партньори, могат да играят положителна роля за осигуряване на по-чести и точни оценки на риска;
10. припомня, че съгласно действащото законодателство и практиката на Съда на Европейския съюз работниците не са длъжни да бъдат на разположение на работодателя постоянно и непрекъснато, и че има разлика между работното време, когато работникът трябва да бъде на разположение на работодателя, и неработното време, когато работникът няма задължението да остава на разположение на работодателя, и че времето, през което лицата трябва да са на разположение за повиквания, е работно време; признава обаче, че правото на

откъсване от работната среда не е изрично регламентирано в законодателството на Съюза; припомня, че положението в отделните държави членки е много различно, като някои държави членки и социалните партньори са предприели мерки за регулиране със закон или с колективни трудови договори, или съчетавайки тези два подхода при използването на цифровите инструменти за служебни цели, с оглед предоставяне на гаранции и защита за работниците и техните семейства; призовава Комисията и държавите членки и насърчава социалните партньори да обменят най-добри практики и да гарантират прилагането на координиран общ подход по отношение на съществуващите условия на труд, без да се накърняват социалните права и мобилността в рамките на Съюза;

11. призовава Комисията да направи оценка и да предотврати рисковете от незащита на правото за откъсване от работната среда;
12. призовава държавите членки и работодателите гарантират, че работниците са добре информирани и имат възможност да упражняват правото си на откъсване от работната среда;
13. припомня специфичните потребности и различията между секторите във връзка с правото на откъсване от работната среда; призовава Комисията, въз основа на задълбочено проучване, подходяща оценка и консултации с държавите членки и социалните партньори, да представи предложение за директива на Съюза относно минималните стандарти и условия за гарантиране на възможност за работниците да упражняват ефективно своето право на откъсване от работната среда, и за регулиране на използването на съществуващите и новите цифрови инструменти за служебни цели, като се вземе предвид Рамковото споразумение на европейските социални партньори относно цифровизацията, което включва механизми за свързване и изключване от работа; припомня, че Рамковото споразумение предвижда социалните партньори да предприемат мерки за изпълнение през следващите три години и че внасянето на законодателно предложение преди изтичането на този срок за изпълнение би означавало, че се пренебрегва ролята на социалните партньори, посочена в ДФЕС; настоява, че всяка законодателна инициатива трябва да гарантира зачитане на автономността на социалните партньори на национално равнище, както и на националните колективни трудови договори и националните традиции и модели на пазара на труда, и не трябва да засяга правото на договаряне, сключване и прилагане на колективни споразумения, в съответствие с националното право и практика;
14. призовава Комисията да представи законодателна рамка с оглед на установяването на минимални изисквания за дистанционна работа в рамките на целия Съюз, която да гарантира, че дистанционната работа не засяга условията на труд на лицата, работещи от разстояние; подчертава, че тази рамка следва да изясни условията на труд, включително предоставянето, използването и отговорността за обезпеченото оборудване, например съществуващи и нови цифрови инструменти, и следва да гарантира, че тази работа се извършва на доброволна основа и че правата, работното натоварване и стандартите за работа на дистанционните работници са еквивалентни на тези, валидни за работниците в сходно положение;
15. счита, че новата директива следва да конкретизира, да допълни и да се придържа изцяло към изискванията, определени в Директива 2003/88/ЕО относно някои

аспекти на организацията на работното време, и по-специално правото на платен годишен отпуск, в Директива (ЕС) 2019/1152 за прозрачни и предвидими условия на труд, в Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи и в Директива 89/391/ЕИО на Съвета относно безопасността и здравето на работниците, и по-специално изискванията в тези директиви, които се отнасят до максималната продължителност на работното време и минималните периоди на почивка, гъвкавите условия на труд и задълженията за предоставяне на информация, и не следва да оказва отрицателно въздействие върху работниците; счита, че новата директива следва да предвижда решения за справяне със съществуващите модели, ролята на социалните партньори, отговорностите на работодателите и потребностите на работниците във връзка с организацията на тяхното работно време, когато те използват цифрови инструменти; подчертава същественото значение на правилното транспониране, изпълнение и прилагане на правилата на Съюза и припомня, че достиженията на правото на Съюза в областта на заетостта и социалната сфера се прилагат изцяло по отношение на цифровия преход; призовава Комисията и държавите членки да гарантират правилно прилагане чрез националните органи за инспекция на труда;

16. подчертава, че правото на откъсване от работната среда позволява на работниците да се въздържат от участие в задачи, дейности и електронни комуникации, които са свързани с работата, като например телефонни обаждания, електронни писма и други съобщения, извън тяхното работно време, включително през периодите на почивка, по време на официален и годишен отпуск, отпуск по майчинство и бащинство, родителски отпуск, както и други видове отпуск, без да са застрашени от каквито и да било неблагоприятни последици; подчертава, че следва да се обезпечават известна автономност, гъвкавост и зачитане на независимостта при организиране на времето, като на работниците трябва да се разрешава да планират работното си време около личните си отговорности, и по-специално грижите за деца или болни членове на семейството; подчертава, че увеличаването на свързаността на работното място не следва да води до дискриминация или неблагоприятни последици във връзка с наемането на работа или професионалното развитие на лицата;
17. подчертава, че напредъкът по отношение на новите технологични възможности, като например изкуствения интелект, играе решаваща роля за оформянето на работното място на бъдещето и за оценката на ефективността на работата, и той не следва да води до дехуманизирано използване на цифровите инструменти, нито да поражда опасения относно неприкосновеността на личния живот, непропорционалното и незаконно събиране на лични данни, наблюдението и мониторинга на работниците; подчертава, че новите форми на работно пространство и инструментите за наблюдение на работните показатели, които позволяват на дружествата да проследяват отблизо дейността на работниците, не следва да се разглеждат като възможност за извършване на системно наблюдение на работниците; призовава социалните партньори, както и надзорните органи за защита на данните, да гарантират, че инструментите за наблюдение на труда се използват единствено когато това е необходимо и пропорционално, и също така да гарантират правото на неприкосновеност на личния живот на служителите и на самоопределение в тяхната работа; посочва, че ако на служителите им бъде разрешено да използват за лични цели комуникационните услуги, предоставяни от работодателя, последният няма право на достъп до комуникационните метаданни или съдържание, а работниците трябва да бъдат обучени и

информирани във връзка с обработката на техните данни; припомня, че при трудовите правоотношения съгласието на даден служител за обработката на лични данни обикновено не може да се счита за свободно изразено и следователно не е валидно, тъй като съществува явен дисбаланс на силите между субекта на данните на служителя и контрольора на работодателя;

18. отново заявява, че зачитането на работното време и неговата предвидимост се разглеждат като съществен фактор за гарантиране на здравето и безопасността на работниците и на техните семейства в Съюза;
19. подчертава, че Комисията, държавите членки, работодателите и работниците трябва да подкрепят и да насърчават активно правото на откъсване от работната среда и да поощряват прилагането на ефективен, обоснован и балансиран подход към цифровите инструменти на работното място, както и на мерки за повишаване на осведомеността и провеждане на образователни и обучителни кампании, свързани с работното време и правото на откъсване от работната среда; подчертава значението на разумното използване на цифровите инструменти, като се гарантира, че правото на откъсване от работната среда и всички други права, които целят защита на психичното и физическото здраве на работниците, се прилагат ефективно и се установяват като активен компонент на трудовата култура в Съюза;
20. подчертава факта, че работодателите не следва да изискват от работниците да бъдат пряко или непряко на разположение извън работното си време и че служителите следва да се въздържат да търсят по работа своите колеги извън договореното работно време; припомня, че времето, през което работникът е на разположение на работодателя, е работно време; подчертава, че с оглед на променящия се характер на работната среда съществува все по-голяма необходимост от пълно информиране на работниците за техните условия на труд с цел прилагане на правото за откъсване от работната среда, като това следва да се извършва своевременно, в писмена или дигитална форма, до която работниците да имат лесен достъп; посочва, че работодателите трябва да предоставят на работниците достатъчно информация, включително и писмена декларация, в която да се посочва правото на работниците за откъсване от работната среда, а именно най-малко практическите разпоредби за изключване на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, в това число и всякакви свързани с работата инструменти за мониторинг или надзор, начина на отчитане на работното време, оценката на работодателя за здравето и безопасността на работниците, както и мерките за защита на работниците срещу неблагоприятно третиране и за прилагане на правото на работниците за получаване на обезщетение; отново изтъква значението на равното третиране на трансграничните работници и призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че работниците са добре информирани за правото си на откъсване от работната среда, включително в трансграничен контекст;
21. подчертава значението на социалните партньори за гарантиране на ефективното изпълнение и прилагане на правото за откъсване от работната среда, в съответствие с националните практики, и подчертава, че следователно работата, която вече е извършена от тях в това отношение, следва да бъде взета предвид; счита, че държавите членки трябва да гарантират, че работниците могат да упражняват ефективно правото си на откъсване от работната среда, включително чрез колективен трудов договор; призовава държавите членки да определят точни

и достатъчни механизми, за да гарантират минимален стандарт на защита, в съответствие с правото на Съюза, както и прилагането на правото на откъсване от работната среда за всички работници;

22. призовава държавите членки да гарантират, че работниците, които се позовават на правото си на откъсване от работната среда, са защитени от преследване и от други неблагоприятни последици, както и че са въведени механизми за разглеждане на жалби или нарушения на правото на откъсване от работната среда;
23. подчертава, че всички дейности, които са свързани с дистанционно професионално учене и обучение, трябва да се разглеждат като трудови дейности, а не да се провеждат в извънработно време или през почивните дни, без да се осигурява подходящо обезщетение;
24. подчертава, че е важно да се подкрепят индивидуални обучения, насочени към подобряване на уменията в областта на информационните технологии за всички работници, по-специално за лицата с увреждания и по-възрастните колеги, за да се гарантира добро и ефективно изпълнение на тяхната работа;
25. призовава Комисията да включи правото на откъсване от работната среда в своята нова стратегия за здравословни и безопасни условия на труд и да разработи специално нови психосоциални мерки и действия в рамките на здравословните и безопасни условия на труд;
26. изисква от Комисията да представи, въз основа на член 153, параграф 2, буква б), във връзка с член 153, параграф 1, букви а), б) и и) от ДФЕС, предложение за акт относно правото на откъсване от работната среда, в съответствие с препоръките, отправени в приложението към настоящата резолюция;
27. счита, че исканото предложение няма да доведе до финансови последици;
28. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция, както и приложените подробни препоръки, на Комисията и на Съвета, както и на парламентите и правителствата на държавите членки.

**ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ РЕЗОЛЮЦИЯТА:
ПРЕПОРЪКИ ОТНОСНО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ**

ТЕКСТ НА ИСКАНОТО ЗАКОНОДАТЕЛНО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно правото на откъсване от работната среда

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б), във връзка с член 153, параграф 1, букви а), б) и и) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет¹,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите²,

в съответствие с обикновената законодателна процедура³,

като имат предвид, че:

- (1) В член 153, параграф 1, букви а), б) и и) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда, че Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на подобряването на работната среда с цел защита на здравето и безопасността на работниците, условията на труд и равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място.
- (2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (Хартата) се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, както и на правото на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск. Член 30 от Хартата предвижда правото на защита в случай на неоснователно уволнение, а членове 20 и 21 от Хартата предвиждат равенство пред закона и забраняват дискриминацията. Член 23 от Хартата изисква равенството между мъжете и жените да залегне във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.
- (3) Европейският стълб на социалните права предвижда, че независимо от вида и

¹ ОВ С ...

² ОВ С ...

³ Позиция на Европейския парламент ...

продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд, че за работодателите трябва да се осигури необходимата гъвкавост, за да могат да се адаптират бързо към промените в икономическите условия, че трябва да се насърчават новаторски форми на труд, които осигуряват качествени условия на труд, и че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, трябва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори (принцип № 5). Той предвижда също така, че при наемането им на работа работниците имат право да бъдат информирани в писмен вид за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения (принцип № 7), че социалните партньори трябва да бъдат консултирани във връзка с разработването и прилагането на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните въпроси, в съответствие с националните практики (принцип № 8), че родителите и лицата със задължения за полагане на грижи имат право на подходящ отпуск и гъвкави схеми на работа (принцип № 9), и че работниците имат право на здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда и защита на данните, както и на правото на работна среда, пригодена към техните професионални нужди, която да им позволява да удължат участието си на пазара на труда (принцип № 10).

- (4) В тази директива са взети предвид конвенциите и препоръките на Международната организация на труда по отношение на организацията на работното време, включително, по-специално, Конвенция № 1 относно работното време (индустрия) от 1919 г., Конвенция № 30 относно работното време (търговия и търговски бюра) от 1930 г., препоръка № 163 относно колективното трудово договаряне от 1981 г., Конвенция № 156 относно работниците и служителите със семейни задължения от 1981 г. и придружаващата я препоръка № 165, както и Декларацията на МОТ от 2019 г. относно бъдещето на труда по случай стогодишнината на МОТ;
- (5) В тази директива се взема също така предвид преразгледаната Европейска социална харта на Съвета на Европа от 3 май 1996 г., и по-специално член 2 от нея (относно правото на справедливи условия на труд, включително разумно работно време и почивка), член 3 (относно правото на безопасни и здравословни условия на труд), член 6 (относно правото на колективно договаряне) и член 27 (относно защитата на работниците със семейни отговорности).
- (6) Член 24 от Всеобщата декларация за правата на човека предвижда, че всеки има право на почивка и отдих, включително на разумно ограничаване на работното време и на периодичен платен отпуск.
- (7) Когато се използват правилно, цифровите инструменти позволяват на работниците да работят от всяко място и по всяко време, и могат да допринесат за подобряване на баланса между професионалния и личния живот на работниците, като осигуряват по-голяма гъвкавост при организацията на техния личен живот. Но използването на цифровите инструменти, включително и ИКТ, за служебни цели може да има и отрицателни последици, като например да доведе до удължаване на работно време чрез насърчаване на работниците да работят извън работното си време, до по-голяма интензивност на труда, както и до размиване на границите между работното време и свободното време. Ако тези цифрови инструменти не се използват единствено през работното време, те могат да

повлияят на личния живот на работниците. За работниците, които имат задължения за полагане на грижи, без да им се плаща за това, цифровите инструменти могат да затруднят много намирането на здравословен баланс между професионалния и личния живот. Жените прекарват повече време от мъжете, изпълнявайки такива задължения за полагане на грижи, те разполагат с по-малко време за упражняване на платен труд и могат да напуснат изцяло трудовата заетост.

- (8) Цифровите инструменти, които се използват за служебни цели, могат да създадат постоянен натиск и стрес, да окажат неблагоприятно въздействие върху физическото и психичното здраве, както и върху благосъстоянието на работниците, и могат да доведат до психосоциални или други професионални заболявания, като например тревожност, депресия, изтощение, стрес от технологиите, проблеми със съня и мускулно-скелетни смущения. Всички тези последици водят до все по-голяма тежест за работодателите и системите за социално осигуряване и увеличават риска от нарушаване на правото на работниците да им се гарантират условия на труд, съобразени с тяхното здраве и безопасност. Предвид предизвикателствата във връзка с все по-голямото използване на цифровите инструменти за служебни цели, нетипичните трудови правоотношения и схемите за работа от разстояние, по-специално в контекста на увеличаване на дистанционната работа в резултат на кризата с COVID-19, което води до допълнителен стрес, свързан с работата, и до прикриване на разделението между работа и личен живот, става все по-наложително да се гарантира, че работниците могат да упражняват правото си на откъсване от работната среда.
- (9) Все по-голямото използване на цифровите технологии преобразува традиционните модели на работа и създаде културата на „постоянно свързани“ или „винаги на линия“. В този контекст е важно да се осигурят защита за основните права на работниците, справедливи условия на труд, включително тяхното право на справедливо възнаграждение и спазване на работното време, гарантиране на тяхното здраве и безопасност, както и обезпечаване на равенството между мъжете и жените.
- (10) Правото на откъсване от работната среда е правото на работниците да не се занимават с дейности или комуникации, свързани с работата, в извънработно време, чрез използването на цифрови инструменти, като например телефонни обаждания, електронни писма или други съобщения. Правото на откъсване от работната среда следва да позволява на работниците да изключват инструментите, свързани с работата, и да не отговарят на искания на работодателите в извънработно време, без риск от неблагоприятни последици, като например уволнение или други ответни мерки. От друга страна, работодателите не следва да изискват от работниците да работят извън работното си време. Работодателите не следва да насърчават културата „винаги на линия“ на работното място, при която работниците, които се отказват от правото си на откъсване от работната среда, се ползват очевидно с предимство спрямо служителите, които не правят това. Работниците, които докладват за случаи на неспазване на правото за откъсване от работната среда на работното място, не следва да бъдат наказвани.
- (11) Правото на откъсване от работната среда следва да се прилага за всички работници и всички сектори – както публични, така и частни, и следва да бъде ефективно приложено. Целта на правото на откъсване от работната среда е да се

гарантира защита за здравето и безопасността на работниците, както и справедливи условия на труд, включително баланс между професионалния и личния живот.

- (12) Понастоящем не съществува законодателство на Съюза, което да урежда специално правото на откъсване от работната среда, като законодателството в тази област се различава значително в отделните държави членки. Но Директива 89/391/ЕИО на Съвета¹ и Директива 91/383/ЕИО на Съвета² имат за цел да насърчават подобряването на безопасността и здравето на работниците, работещи на безсрочно, срочно или временно трудово правоотношение; Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета³ определя минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време, в т.ч. по отношение на максималния разрешен брой работни часове и минималните периоди на почивка, които трябва да бъдат спазвани; Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета⁴ цели подобряване на условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост; а с Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета⁵ се установяват минималните изисквания за улесняване на съвместяването на професионалния и личния живот на работниците, които са същевременно родители или лица, полагащи грижи.
- (13) Съгласно Директива 2003/88/ЕО работниците в Съюза имат право на минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време. В този контекст посочената директива предвижда междудневна почивка, почивки по време на работа, междуседмична почивка, максимална продължителност на седмичното работно време и годишен отпуск, и урежда някои аспекти на нощния труд, работата на смени и моделите на работа. Съгласно установената съдебна практика на Съда на Европейския съюз дежурствата, при които работникът трябва да присъства физически на определено от работодателя място, следва да се разглеждат като „пълно работно време [...] независимо от факта, че по време на дежурството съответното лице не извършва непрекъснато професионална дейност“⁶, и че времето в режим на готовност, което работникът е длъжен да прекара в дома си, докато е на разположение на работодателя, следва да се счита

¹ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

² Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 година за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение (ОВ L 206, 29.7.1991 г., стр. 19).

³ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

⁴ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

⁵ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

⁶ Решение на Съда на ЕС от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01 до C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, точка 93.

за работно време¹. Освен това Съдът на ЕС е тълкувал минималните периоди на почивка като „правила на социалното право на Общността, от които всеки работник трябва да се възползва, в качеството им на минимални изисквания, необходими за осигуряване защита на безопасността и здравето му“². В Директива 2003/88/ЕО обаче няма изрична разпоредба за правото на работниците за откъсване от работната среда, нито пък се изисква работниците да бъдат на разположение в извънработно време, през периодите на почивка или в друго неработно време, но в нея се предвижда правото на непрекъснат дневен, седмичен и годишен период на почивка, по време на който работникът не следва да бъде на разположение. Освен това няма изрична разпоредба на Съюза, с която да се прилага правото на работника да не бъде непрекъснато на разположение извън определеното (в договора) работно време.

- (14) Съдът на ЕС потвърди, че Директива 89/391/ЕИО и Директива 2003/88/ЕО изискват от работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време, и че тази система следва да бъде „обективна, надеждна и достъпна“³.
- (15) В своята съдебна практика Съдът на ЕС е установил критерии за определяне на статута на работник. Тълкуването на тези критерии от Съда на ЕС следва да се вземе предвид при прилагането на настоящата директива. При условие че отговарят на тези критерии, всички работници в частния и публичния сектор, включително работниците на повикване, работниците на непълно работно време, работниците на непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците, попадат в приложното поле на настоящата директива. Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеklarираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че отговаря на условията, характерни за трудовите правоотношения, с цел да се избегнат някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него. За целите на настоящата директива терминът „работник“ се отнася за всеки работник, който е встъпил в трудово правоотношение, отговарящо на критериите на Съда на ЕС.
- (16) През последните десетилетия стандартните трудови договори намаляват все повече, а широкото разпространение на нетипичните или гъвкавите схеми на работа се увеличава, което се дължи до голяма степен на цифровизацията на икономическите дейности. Някои нетипични форми на заетост са уредени в

¹ Решение на Съда на ЕС от 21 февруари 2018 г., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, точка 66.

² Решение на Съда на ЕС от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, точка 38.

³ Решение на Съда на ЕС от 14 май 2019 г., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, точка 60.

законодателството на Съюза. С Директива 97/81/ЕО на Съвета¹ се прилага рамковото споразумение между европейските социални партньори относно работата на непълно работно време. Тя цели да гарантира премахването на дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време, да подобри качеството на работата на непълно работно време, да улесни развитието на работата на непълно работно време на доброволна основа и да допринесе за гъвкавото организиране на работното време по такъв начин, че да се вземат предвид потребностите на работодателите и работниците. Директива 1999/70/ЕО на Съвета² привежда в действие рамковото споразумение между европейските социални партньори относно срочните трудови договори и има за цел да подобри качеството на срочната работа, като се гарантира прилагането на принципа за недискриминация и се предотвратяват злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения. Директива № 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета³, която беше приета след неуспеха на европейските социални партньори да се договорят за рамково споразумение, цели да гарантира защитата на работниците, наети чрез агенции за временна заетост, и да подобри качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като гарантира равно третиране и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки същевременно необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на работата чрез агенции за временна заетост, с оглед да се допринесе за реалното създаване на работни места и за развитието на гъвкави форми на работа.

- (17) През юли 2002 г. европейските социални партньори приеха рамково споразумение относно дистанционната работа, а през юни 2020 г. – рамково споразумение относно цифровизацията. В рамковото споразумение относно цифровизацията се предвиждат евентуални мерки, които да бъдат договорени между социалните партньори във връзка с включването и изключването на работниците от работата. С оглед на развитието на ситуацията след приемането на рамковото споразумение относно дистанционната работа през 2002 г., стана ясно, че е необходима оценка и правна рамка на равнището на Съюза за някои елементи на това споразумение.
- (18) В член 3, параграф 1, буква а) и член 3, параграф 2 от Директива 2008/104/ЕО се предвижда понятието „работник“ да се определя от националното законодателство. Но Съдът на ЕС постанови, че критериите, определени в установената му съдебна практика, трябва да бъдат приложени, за да се прецени дали дадено лице има статут на работник. И по-специално дали фактът, че

¹ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9).

² Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамковото споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите, Съюза на индустриалците в Европейската общност и Европейския център на предприятията с държавно участие (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

³ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

„лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение“ е определящ и „правната квалификация по националното право и формата на това правоотношение, както и естеството на правната връзка между тези две лица, не [са] решаващи в това отношение“¹.

- (19) Някои държави членки предприеха мерки за регулиране на правото за откъсване от работната среда за работници, които използват цифрови инструменти за служебни цели. Други държави членки насърчават използването на цифрови инструменти за служебни цели, без специално да разглеждат съответните рискове, трета група държави членки прилагат общо законодателство за използването на цифрови инструменти, а четвърта група държави нямат специфично законодателство в тази област². Действията на равнището на Съюза в тази област ще осигурят минимални изисквания за защита на всички работници в Съюза, които използват цифрови инструменти за служебни цели, и по-специално техните основни права за справедливи условия на труд.
- (20) Целта на настоящата директива е да подобри условията на труд за всички работници чрез определяне на минимални изисквания за правото на откъсване от работната среда. Настоящата директива следва да се прилага по начин, който да зачита изцяло изискванията на директиви 89/391/ЕИО, 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158, и да не оказва отрицателно въздействие върху работниците.
- (21) Практическите разпоредби за упражняване на правото на работника за откъсване от работната среда и за прилагане на това право от работодателя следва да могат да се договарят от социалните партньори посредством колективен трудов договор или на равнището на предприятието работодател. Държавите членки следва да гарантират, например с помощта на националните органи за инспекция по труда, че работодателите предоставят на работниците писмена декларация, в която се посочват тези практически разпоредби.
- (22) Държавите членки следва да гарантират, че работодателите създават обективна, надеждна и достъпна система, която да позволява измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време, в съответствие със съдебната практика на Съда на ЕС, и по-специално неговото решение от 14 май 2019 г., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18³.
- (23) Автономността на социалните партньори следва да се зачита. Държавите членки следва да подкрепят социалните партньори при изготвянето на колективни трудови договори с цел прилагане на настоящата директива.
- (24) Държавите членки следва да гарантират ефективното участие на социалните партньори в съответствие с националното законодателство и практика, и следва

¹ Решение на Съда на ЕС от 17 ноември 2016 г., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, точка 27.

² Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд.

³ Решение на Съда на ЕС от 14 май 2019 г., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

да насърчават и укрепват социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива. За тази цел държавите членки следва да гарантират, че след провеждане на консултации със социалните партньори на подходящо равнище ще се определят минимален набор от условия на труд, за да могат работниците да упражняват правото си на откъсване от работната среда. Държавите членки следва да могат да възлагат на социалните партньори изпълнението на настоящата директива, в съответствие с националното законодателство и практика, с цел обезпечаване или допълване на този минимален набор от условия на труд.

- (25) Дерогации от изискването за прилагане на правото на откъсване от работната среда следва да се предвиждат само при изключителни обстоятелства, като например случаи на непреодолима сила или други извънредни ситуации, като работодателят следва да представи в писмена форма мотивите за това решение на всеки засегнат работник и да обоснове необходимостта от дерогация. Минималният набор от условия на труд, с които се прилага правото на откъсване от работната среда, следва да предвижда критерии за допускане на такива дерогации и за определяне на обезщетение за всеки труд, извършван в извънработно време. Това обезщетение следва да гарантира придържането към общата цел за обезпечаване на здравето и безопасността на работниците.
- (26) Работниците, които упражняват правата си, предвидени в настоящата директива, следва да бъдат защитени от всякакви неблагоприятни последици, включително мерки за уволнение и други ответни мерки. Тези работници следва също така да бъдат защитени срещу дискриминационни мерки, като например загуба на доход или на възможности за повишение.
- (27) За работниците следва да се осигури подходяща и бърза съдебна и административна защита срещу неблагоприятно третиране в резултат на упражняването или опита за упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, включително правото на обезщетение, както и правото за образуване на административни или съдебни производства, с цел да се гарантира спазването на настоящата директива.
- (28) Държавите членки следва да определят условията за прилагане на правото на откъсване от работната среда, залегнало в настоящата директива, в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или установената практика. Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по настоящата директива.
- (29) Тежестта на доказване във връзка с установяването дали уволнението или нанасянето на еквивалентна вреда не е извършено заради това, че работникът е упражнил или се е опитал да упражни правото си на откъсване от работната среда, следва да се носи от работодателя, когато работникът се позове пред съда или друг компетентен орган на факти, въз основа на които може да се предположи, че работникът е бил уволнен или е претърпял други неблагоприятни последици поради тези причини.
- (30) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат или да запазват по-благоприятни разпоредби. Настоящата директива и нейното прилагане не следва да представляват валидно основание за намаляване на общото ниво на защита,

осигурявана за работниците в областта, уредена с настоящата директива.

- (31) Комисията следва да направи преглед на прилагането на настоящата директива с цел мониторинг и гарантиране на спазването на настоящата директива. За тази цел държавите членки следва да представят редовни доклади на Комисията.
- (32) За да се направи оценка на въздействието на настоящата директива, Комисията и държавите членки се насърчават да продължат да си сътрудничат помежду си, с подкрепата на ЕОТ, с цел разработване на съпоставима статистика и данни за прилагането на правата, залегнали в настоящата директива.
- (33) Доколкото целите на настоящата директива, а именно осигуряване на подходящи гаранции за прилагане на правото на откъсване от работната среда в Съюза, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради техния мащаб и последствия могат да бъдат постигнати по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директивата не нахвърля необходимото за постигането на тази цел,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Предмет и обхват

1. Настоящата директива определя минимални изисквания с цел да се осигурят възможности за работниците, които използват цифрови инструменти, включително и ИКТ, за служебни цели, да упражнят своето право на откъсване от работната среда и да се гарантира, че работодателите зачитат правото на работниците за откъсване от работната среда. Тя се прилага за всички сектори – както публични, така и частни – и за всички работници, независимо от техния статут и условията им на труд.
2. Настоящата директива конкретизира и допълва директиви 89/391/ЕИО, 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158 за целите, посочени в параграф 1, без това да засяга изискванията, определени в горепосочените директиви.

Член 2

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- (1) „откъсване от работната среда“ означава да не се извършват, пряко или непряко, дейности или комуникации във връзка с работата чрез използването на цифрови инструменти извън работното време;

- (2) „работно време“ означава работно време съгласно определението в член 2, точка 1 от Директива 2003/88/ЕО.

Член 3

Правото на откъсване от работната среда

1. Държавите членки гарантират, че работодателите предприемат необходимите мерки, за да предоставят на работниците съответните средства за упражняване на тяхното право на откъсване от работната среда.
2. Държавите членки гарантират, че работодателите създават обективна, надеждна и достъпна система, която да позволява измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време, в съответствие с правото на работниците на неприкосновеност на личния живот и на защита на техните лични данни. Работниците трябва да имат възможност да изискват и да получават информация от регистъра за тяхното работно време.
3. Държавите членки гарантират, че работодателите прилагат правото на откъсване от работната среда по справедлив, законосъобразен и прозрачен начин.

Член 4

Мерки във връзка с прилагането на правото на откъсване от работната среда

1. Държавите членки гарантират изготвянето на подробни разпоредби, след провеждане на консултации със социалните партньори на подходящо равнище, за да могат работниците да упражняват правото си на откъсване от работната среда и работодателите да прилагат това право по справедлив и прозрачен начин. За тази цел държавите членки осигуряват най-малко следните условия на труд:
 - а) практическите разпоредби за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички свързани с работата инструменти за мониторинг;
 - б) системата за измерване на работното време;
 - в) оценките за здравето и безопасността на работниците, включително оценките за психосоциалните рискове, във връзка с правото за откъсване от работната среда;
 - г) критериите за отклоняване на работодателите от изискването за прилагане на правото на работника за откъсване от работната среда;
 - д) в случай на дерогация по буква г), критериите за определяне на начина за изчисляване на обезщетението за труда, извършен извън работното време, в съответствие с директиви 89/391/ЕИО, 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158, както и с националното законодателство и практики;
 - е) мерките за повишаване на осведомеността, включително обучение на

работното място, които да бъдат предприети от работодателите по отношение на условията на труд, посочени в настоящия параграф.

Дерогация по буква г), алинея 1 се допуска само при изключителни обстоятелства, като например случаи на непреодолима сила или други извънредни ситуации, като работодателят следва да представи в писмена форма мотивите за това решение на всеки засегнат работник и да обоснове необходимостта от дерогация във всеки отделен случай, когато се прави позоваване на тази дерогация.

2. Държавите членки могат, в съответствие с националното законодателство и практика, да възложат на социалните партньори да сключат колективни трудови договори на национално, регионално и секторно равнище, както и на ниво работодатели, в които да се определят или допълват условията на труд, посочени в параграф 1.
3. Държавите членки гарантират, че работниците, които не са обхванати от колективен трудов договор съгласно параграф 2, се ползват от закрила, в съответствие с настоящата директива.

Член 5

Защита срещу неблагоприятно третиране

1. Държавите членки гарантират, че се забранява дискриминацията, по-неблагоприятното третиране, уволнението и други прилагани от работодателите мерки, които биха имали неблагоприятни последици, заради това, че работниците са упражнили или са се опитали да упражнят правото си на откъсване от работната среда.
2. Държавите членки гарантират, че работодателите защитават работниците, включително и представителите на работниците, срещу неблагоприятно третиране и евентуални неблагоприятни последици вследствие на жалба, подадена до работодателя, или вследствие на производства, образувани с цел осигуряване спазването на правата, предвидени в настоящата директива.
3. Държавите членки гарантират, че ако работници, които считат, че са били уволнени или са били подложени на друго неблагоприятно третиране заради това, че са упражнили или са се опитали да упражнят своето право на откъсване от работната среда, се позоват пред съда или друг компетентен орган на факти, въз основа на които може да се предположи, че работниците са били уволнени или са били подложени на друго неблагоприятно третиране, работодателят трябва да докаже, че основанията за уволнението или за друго неблагоприятно третиране са различни.
4. Параграф 3 не възпрепятства държавите членки да въведат правила за доказване, които са по-благоприятни за работниците.
5. От държавите членки не се изисква да прилагат параграф 3 към производствата, при които съдът или друг компетентен орган разследва фактите по делото.

6. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки са предвидили друго.

Член 6

Право на обезщетение

1. Държавите членки гарантират, че работниците, чието право на откъсване от работната среда е било нарушено, имат достъп до бързо, ефективно и безпристрастно решаване на споровете и право на обезщетение в случай на нарушаване на правата им, произтичащи от настоящата директива.
2. Държавите членки могат да осигурят възможност за синдикалните организации или други представители на работниците, от името или в подкрепа на работниците и с тяхно одобрение, да участват в административни производства с цел гарантиране на спазването или прилагането на настоящата директива.

Член 7

Задължение за предоставяне на информация

Държавите членки гарантират, че работодателите предоставят писмено на всички работници ясна, достатъчна и подходяща информация за тяхното право на откъсване от работната среда, включително и декларация, в която се посочват условията на всички приложими колективни или други споразумения. Тази информация включва най-малко следните елементи:

- а) практическите разпоредби за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички свързани с работата инструменти за мониторинг, посочени в член 4, параграф 1, буква а);
- б) системата за измерване на работното време, посочена в член 4, параграф 1, буква б);
- в) оценките на работодателя за здравето и безопасността на работниците във връзка с правото на откъсване от работната среда, включително оценките за психосоциалните рискове, посочени в член 4, параграф 1, буква в);
- г) критериите за всяка дерогация от изискването за работодателите да прилагат правото на откъсване от работната среда и всякакви критерии за определяне на обезщетението за работата, извършена извън работното време, както е посочено в член 4, параграф 1, букви г) и д);
- д) мерките на работодателя за повишаване на осведомеността, включително и обучение на работното място, както е посочено в член 4, параграф 1, буква е);
- е) мерките за защита на работниците срещу неблагоприятно третиране в съответствие с член 5;

- ж) мерките за прилагане на правото за обезщетение на работниците в съответствие с член 6.

Член 8

Санкции

Държавите членки определят правилата за санкциите, които се прилагат в случай на нарушение на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, предмет на настоящата директива, и вземат всички мерки, необходими за осигуряване на прилагането им. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки нотифицират Комисията за тези правила и мерки най-късно до... [две години след датата на влизане в сила на настоящата директива] и я уведомяват незабавно за всяко следващо изменение, което ги засяга.

Член 9

Равнище на закрила

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защитата, което се предоставя на работниците в държавите членки.
2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.
3. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

Член 10

Докладване, оценка и преразглеждане на правото на откъсване от работната среда

1. В срок до ... [пет години след влизането в сила на настоящата директива] и веднъж на всеки две години след това държавите членки представят на Комисията доклад с цялата необходима информация за практическото изпълнение и прилагане на настоящата директива, както и показатели за оценка на практиките за прилагане на правото на откъсване от работната среда, като посочват съответните гледни точки на националните социални партньори.
2. Въз основа на информацията, предоставена от държавите членки съгласно параграф 1, в срок до ... [шест години след влизането в сила на настоящата директива] и веднъж на всеки две години след това Комисията представя доклад

на Европейския парламент и на Съвета относно изпълнението и прилагането на настоящата директива и разглежда необходимостта от допълнителни мерки, включително, когато е целесъобразно, и изменения на настоящата директива.

Член 11

Транспониране

1. До ... [две години след влизането в сила на настоящата директива] държавите членки приемат и публикуват мерките, необходими за прилагане на настоящата директива. Те незабавно информират Комисията за това.

Те прилагат тези разпоредби от ... [три години след датата на влизане в сила на настоящата директива].

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Методите и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Веднага след влизането в сила на настоящата директива държавите членки правят необходимото, за да информират своевременно Комисията за всеки проект на законови, подзаконови или административни разпоредби, които те възнамеряват да приемат в областта, уредена с настоящата директива, за да може Комисията да представи своите забележки.
3. Съгласно член 153, параграф 3 от ДФЕС държавите членки могат да възложат на социалните партньори, по тяхно съвместно искане, прилагането на настоящата директива, при условие че те гарантират спазването на настоящата директива.

Член 12

Лични данни

Работодателите обработват личните данни съгласно член 4, параграф 1, букви а) и б) от настоящата директива единствено с цел регистриране на работното време на всеки отделен работник. Те не обработват такива данни за никакви други цели. Личните данни се обработват в съответствие с Регламент (ЕО) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета¹ и Директива 2002/58/ЕО на Европейския парламент и на Съвета².

¹ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

² Директива 2002/58/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 12 юли 2002 г. относно обработката на лични данни и защита на правото на неприкосновеност на

Член 13

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в Официален вестник на Европейския съюз.

Член 14

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в ...,

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател