



PŘIJATÉ TEXTY

P9_TA(2021)0021

Právo odpojit se

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL))

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU),
- s ohledem na čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. a), b) a i) této smlouvy,
- s ohledem na směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci¹,
- s ohledem na směrnici Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru²,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby³,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii⁴,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU⁵,
- s ohledem na články 23 a 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“),
- s ohledem na evropský pilíř sociálních práv, zejména na jeho články č. 5, 7, 8, 9 a 10,
- s ohledem na úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (MOP), zejména na úmluvu Pracovní doba (průmysl) (č. 1) z roku 1919, úmluvu Pracovní doba (obchod

¹ Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.

² Úř. věst. L 206, 29.7.1991, s. 19.

³ Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

⁴ Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105.

⁵ Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79.

a kanceláře) (č. 30) z roku 1930, doporučení ke kolektivnímu vyjednávání (č. 163) z roku 1981, Úmluvu o pracovnících s povinnostmi k rodině (č. 156) z roku 1981 a související doporučení (č. 165) a na deklaraci k budoucnosti práce přijatou v roce 2019 u příležitosti 100. výročí založení MOP,

- s ohledem na revidovanou Evropskou sociální chartu Rady Evropy ze dne 3. května 1996, a zejména na článek 2 (týkající se práva na spravedlivé pracovní podmínky, včetně přiměřené pracovní doby a doby odpočinku), článek 3 (týkající se práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky), článek 6 (týkající se práva na kolektivní vyjednávání) a článek 27 (týkající se ochrany pracovníků s povinnostmi k rodině) této charty,
- s ohledem na článek 24 Všeobecné deklarace lidských práv,
- s ohledem na rámcové dohody evropských sociálních partnerů o práci na dálku (2002) a digitalizaci (2020),
- s ohledem na studii o posuzování evropské přidané hodnoty vypracovanou oddělením pro posuzování celoevropského přínosu, které je součástí Výzkumné služby Evropského parlamentu (EPRS), s názvem „Právo odpojit se“¹,
- s ohledem na zprávu nadace Eurofound ze dne 31. července 2019 s názvem „Právo na vypnutí“,
- s ohledem na pracovní dokument nadace Eurofound s názvem „Právo odpojit se ve 27 členských státech EU“,
- s ohledem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie (SDEU) týkající se kritérií pro určování pracovní doby, včetně práce na zavalanou a pracovní pohotovosti, významu doby odpočinku, požadavků pro měření pracovní doby a kritérií pro určování statusu pracovníka²,
- s ohledem na rozsudek SDEU ve věci C-518/15, podle něhož je nutné považovat dobu pohotovosti pracovníka nacházejícího se doma, který je povinen obratem reagovat na telefonáty zaměstnavatele, za „pracovní dobu“³,
- s ohledem na rozsudek SDEU ve věci C-55/18, podle něhož musejí členské státy požadovat, aby zaměstnavatelé vytvořili systém umožňující měření denní pracovní

¹ PE 642.847, červenec 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)

² Viz mimo jiné rozsudky Soudního dvora ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 93; ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, bod 36; ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, bod 27; ze dne 21. února 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, bod 66; a ze dne 14. května 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, bod 60.

³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. února 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, bod 66.

doby¹,

- s ohledem na zprávu organizace UNI Global Union s názvem: „Právo odpojit se: osvědčené postupy“,
 - s ohledem na bod 17 svého usnesení ze dne 10. října 2019 o zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně²,
 - s ohledem na článek 5 rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 28. září 2005 o přijetí statutu poslanců Evropského parlamentu³,
 - s ohledem na články 47 a 54 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A9-0246/2020),
- A. vzhledem k tomu, že na úrovni Unie neexistuje v současné době žádný konkrétní právní předpis upravující právo pracovníků odpojit se od digitálních nástrojů, včetně informačních a komunikačních technologií (IKT), používaných k pracovním účelům;
- B. vzhledem k tomu, že s digitalizací a vhodným využíváním digitálních nástrojů jsou pro zaměstnavatele a pracovníky spojeny mnohé ekonomické a sociální přínosy a výhody, jako jsou větší flexibilita a autonomie, možnosti lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a kratší doba na dojíždění, ale zároveň i nevýhody, neboť vedou k řadě etických a právních problémů a problémů souvisejících se zaměstnáním, jako je zvyšování pracovní zátěže a prodlužování pracovní doby, čímž se stírají hranice mezi pracovním a soukromým životem;
- C. vzhledem k tomu, že čím dál rozšířenější používání digitálních nástrojů k pracovním účelům vede ke kultuře „vždy ve spojení“, „neustále k dispozici“ a „kdykoli na zavolanou“, což může nepříznivě ovlivnit základní práva a spravedlivé pracovní podmínky pracovníků, včetně spravedlivého odměňování, vymezení pracovní doby a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, bezpečnosti a ochrany fyzického a duševního zdraví při práci, dobrých pracovních podmínek, ale také – kvůli neúměrnému dopadu na pracovníky s pečovatelskými povinnostmi, kterými jsou nejčastěji ženy – na rovnost žen a mužů; vzhledem k tomu, že digitální transformace by se měla řídit dodržováním lidských práv a základních práv a hodnot Unie a měla by mít pozitivní dopad na pracovníky a pracovní podmínky;
- D. vzhledem k tomu, že používání digitálních nástrojů po delší dobu může vést k nižšímu soustředění i ke kognitivnímu a emočnímu přetížení; vzhledem k tomu, že provádění monotónních opakovaných pohybů a setrvávání ve statické poloze po dlouhou dobu může vést k přepínání svalů a k poruchám pohybové soustavy; vzhledem k tomu, že Mezinárodní agentura pro výzkum rakoviny klasifikovala radiofrekvenční záření jako potenciálně karcinogenní; vzhledem k tomu, že expozice radiofrekvenčnímu záření může být zvláště riziková pro těhotné ženy;
- E. vzhledem k tomu, že nadměrné používání technologických zařízení může zhoršovat jevy, jako je izolace, závislost na technice, nedostatek spánku, emoční vyčerpání, úzkost

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. května 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, bod 60.

² Přijaté texty, P9_TA(2019)0033.

³ Úř. věst. L 262, 7.10.2005, s. 1.

a vyhoření; vzhledem k tomu, že podle WHO je celosvětově postiženo depresí a běžnými duševními poruchami v souvislosti s prací více než 300 milionů lidí a 38,2 % obyvatel Unie se každoročně potýká s duševní poruchou;

- F. vzhledem k tomu, že opatření přijatá v důsledku krize COVID-19 změnila způsob, jakým lidé pracují, a poukázala v celé Unii na význam digitálních řešení, mj. na využívání systémů práce z domova ze strany společností, osob samostatně výdělečně činných a orgánů veřejné správy; vzhledem k tomu, že podle nadace Eurofound začala více než třetina pracovníků v Unii v době omezení volného pohybu pracovat z domova, ve srovnání s 5 % lidí, kteří takto pracovali běžně, a že se během této doby výrazně zvýšilo využívání digitálních nástrojů k pracovním účelům; vzhledem k tomu, že podle nadace Eurofound uvedlo 27 % respondentů pracujících z domova, že pracovali v době svého volna, aby splnili pracovní požadavky¹; vzhledem k tomu, že během krize COVID-19 došlo k nárůstu práce na dálku a práce z domova a očekává se, že se tento druh práce bude i nadále využívat více než před krizí, či že se bude dokonce dále rozšiřovat;
- G. vzhledem k tomu, že ženy jsou zvláště ohroženy hospodářskými a sociálními dopady krize COVID-19, které se jich vážněji dotýkají kvůli jejich převládající nebo stále tradiční úloze pečovatelky o domácnost a rodinu; vzhledem k tomu, že nárůst práce na dálku během krize COVID-19 může rovněž představovat větší riziko pro mladé lidi a osoby s pečovatelskými povinnostmi, jako jsou rodiče samoživitelé, rodiny s dětmi a rodiny se závislými rodinnými příslušníky vyžadujícími péči; vzhledem k tomu, že v době práce na dálku, omezení fyzického kontaktu a omezení volného pohybu osob je třeba dobře vyvážit pracovní a soukromý život; vzhledem k tomu, že v souvislosti s právem odpojit se by měla být řešena aspekty rovnosti žen a mužů;
- H. vzhledem k tomu, že právo odpojit je základním právem, které je nedílnou součástí nových možností uspořádání pracovní doby v nové digitální éře; vzhledem k tomu, že toto právo by se mělo považovat za důležitý nástroj sociální politiky na úrovni Unie s cílem zajistit ochranu práv všech pracovníků; vzhledem k tomu, že právo odpojit se je obzvláště důležité pro nejzranitelnější pracovníky a pro osoby s pečovatelskými povinnostmi;
- I. vzhledem k tomu, že technický pokrok dále zkomplikoval sledování a dohled na pracovišti; vzhledem k tomu, že používání digitálních technologií na pracovišti, které zasahují do soukromí, je do určité míry řešeno a regulováno pouze v některých členských státech; vzhledem k tomu, že v článku 8 Evropské úmluvy o lidských právech (EÚLP) se uvádí, že „každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají“; vzhledem k tomu, že se tento článek uplatňuje napříč jurisdikcemi jednotlivých států v zájmu ochrany soukromí pracovníků v souvislosti se zaměstnáním; vzhledem k tomu, že článek 8 EÚLP a provádění nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (GDPR)² by měly zajistit, aby zaměstnanci dostávali odpovídající informace o rozsahu a povaze sledování a dohledu a aby byli zaměstnavatelé povinni odůvodnit příslušná opatření a minimalizovat jejich dopad tím, že by zaváděli takové

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

² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

metody, jež budou co nejméně zasahovat do soukromí pracovníků;

- J. vzhledem k tomu, že podle studie nadace Eurofound uvedlo 27 % respondentů pracujících z domova, že pracovali v době svého volna, aby splnili pracovní požadavky;
1. zdůrazňuje, že používání digitálních nástrojů, včetně IKT, k pracovním účelům zvýšilo pružnost, pokud jde o čas, místo a způsob, jakým lze vykonávat práci a jakým mohou být pracovníci dosažitelní mimo jejich pracovní dobu; vzhledem k tomu, že vhodné využívání digitálních nástrojů může být pro zaměstnavatele a pracovníky přínosem, neboť jim umožňuje větší svobodu, nezávislost a pružnost, aby si lépe zorganizovali pracovní dobu a pracovní úkoly, strávili méně času cestováním do zaměstnání a mohli si lépe uspořádat své osobní a rodinné povinnosti, a tak dosáhli lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem; konstatuje, že potřeby pracovníků se značně liší, a v této souvislosti zdůrazňuje, že je důležité vytvořit jasný rámec, který bude současně podporovat osobní flexibilitu i ochranu práv pracovníků;
 2. zdůrazňuje, že neustálé připojení může v kombinaci s vysokými nároky na výkon zaměstnání a rostoucím očekáváním, že pracovníci budou kdykoli dosažitelní, nepříznivě ovlivnit základní práva pracovníků, rovnováhu mezi jejich pracovním a soukromým životem a jejich fyzické a duševní zdraví a pohodu;
 3. je si vědom toho, že účinné zaznamenávání pracovní doby může přispět k dodržování smluvně stanovené pracovní doby; zdůrazňuje, že zatímco je důležité zaznamenávat pracovní dobu, aby nedocházelo k překračování dohodnuté doby a k porušování zákonem stanovených omezení, je nutné se zabývat i účinností, neboť předpisy v této oblasti existují pouze v několika členských státech;
 4. konstatuje, že přibývá důkazů o tom, že vymezení pracovní doby, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, určitá flexibilita v organizaci pracovní doby i aktivní opatření na zlepšení pracovních podmínek mají mimo jiné příznivý dopad na fyzické a duševní zdraví pracovníků, bezpečnost při práci a pracovní produktivitu v důsledku menší únavy a stresu a vedou k vyšší míře spokojenosti se zaměstnáním, k větší motivaci a k nižší míře absencí¹;
 5. je si vědom toho, že je důležité, aby pracovníci i zaměstnavatelé využívali digitální nástroje k pracovním účelům řádně a efektivně, a že je třeba zabránit jakémukoli porušování práv pracovníků na spravedlivé pracovní podmínky, včetně práva na spravedlivé odměňování, vymezení pracovní doby a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jakož i na bezpečnost a ochranu zdraví při práci;
 6. domnívá se, že přerušování mimopracovní doby pracovníků a prodlužování jejich pracovní doby může zvýšit riziko neplaceného přesčasu, pracovní únavy a psychosociálních, duševních a fyzických problémů, jako je úzkost, deprese, vyhoření a „technostres“, a může mít negativní dopad na jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a dobu odpočinku od práce;

¹ Messenger, MOP, citován ve studii o posuzování evropské přidané hodnoty vypracované oddělením pro posuzování celoevropského přínosu, které je součástí Výzkumné služby Evropského parlamentu (EPRS), s názvem „Právo odpojit se“ (PE 642.847, červenec 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. bere na vědomí zjištění nadace Eurofound, podle nichž mají pracovníci, kteří pravidelně pracují z domova, dvakrát větší pravděpodobnost, že budou pracovat více než předepsaných maximálních 48 hodin týdně a že budou mezi pracovními dny odpočívat méně než předepsaných 11 hodin, jak stanoví právní předpisy Unie, než pracovníci, kteří pracují v prostorách zaměstnavatele; poukazuje na to, že téměř 30 % těchto osob pracujících na dálku uvádí, že pracují ve svém volném čase každý den nebo několikrát týdně, ve srovnání s méně než 5 % pracovníků z „kanceláří“ a že osoby pracující na dálku mají také větší pravděpodobnost, že budou mít nepravidelnou pracovní dobu; zdůrazňuje, že v Unii roste počet pracovníků pracujících z domova, kteří uvádějí, že mají dlouhou pracovní dobu nebo nemohou využívat mimopracovní doby; dále konstatuje, že u pravidelných pracovníků na dálku je větší pravděpodobnost, že budou trpět stresem souvisejícím s prací nebo poruchami spánku, stresem a problémy vyvolanými expozicí světlu z digitální obrazovky, a konstatuje, že k dalším dopadům na zdraví pracovníků na dálku a „vysoce mobilních“ pracovníků patří bolesti hlavy, oční únava, únava, úzkost a muskuloskeletální poruchy; bere na vědomí, že pravidelná práce z domova si může vybrat svou daň na fyzickém stavu pracovníků, jelikož pracovní místa vytvořená účelově doma a laptopy a další vybavení IKT nemusejí splňovat ergonomické normy; vyzývá Komisi a členské státy, aby zlepšily výzkum a shromažďování údajů a provedly podrobné posouzení těchto problémů; zdůrazňuje, že vzhledem k předpokládanému rozšíření práce na dálku v dlouhodobějším horizontu se význam řešení těchto otázek zvyšuje;
8. poukazuje na skutečnost, že práce na dálku přispěla k zachování některých pracovních míst a podniků během krize COVID-19, avšak opakuje, že kvůli kombinaci dlouhé pracovní doby a vyšších požadavků může rovněž pro pracovníky znamenat vyšší rizika, což má negativní dopad na kvalitu jejich pracovní doby a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem i na jejich fyzické a duševní zdraví; zdůrazňuje, že zvláštní obtíže vznikají v případech, kdy práce není vázána na konkrétní pracoviště, připojení k pracovnímu prostředí je trvalé a práce se mísí s rodinným a soukromým životem;
9. zdůrazňuje, že právo pracovníků odpojit se je klíčové pro ochranu jejich fyzického a duševního zdraví a pohody i pro jejich ochranu před psychologickými riziky; opětovně poukazuje na význam a přínosy provádění posouzení psychosociálních rizik na úrovni soukromých i veřejných společností a opakuje, že je důležité podporovat duševní zdraví a předcházet duševním poruchám na pracovišti, což vede k vytváření lepších podmínek pro zaměstnance i zaměstnavatele; bere na vědomí, že pozitivní úlohu při zajišťování častějšího a přesnějšího posuzování rizik mohou hrát výbory pro bezpečnost a ochranu zdraví zřizované sociálními partnery;
10. připomíná, že podle stávajících právních předpisů a judikatury Soudního dvora Evropské unie nemusí být pracovníci zaměstnavateli k dispozici neustále a nepřetržitě a že existuje rozdíl mezi pracovní dobou, kdy pracovník zaměstnavateli k dispozici být musí, a dobou mimopracovní, kdy pracovník žádnou povinnost zůstat zaměstnavateli k dispozici nemá, a že pracovní pohotovost je pracovní dobou; je si však vědom toho, že právo odpojit se není v právních předpisech Unie výslovně upraveno; připomíná, že situace v jednotlivých členských státech je značně odlišná a že řada členských států a sociálních partnerů uskutečnila kroky k regulaci využívání digitálních nástrojů k pracovním účelům v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo na obou místech s cílem poskytnout pracovníkům a jejich rodinám záruky a ochranu; vyzývá Komisi a členské státy a vybízí sociální partnery, aby si vyměňovali osvědčené postupy a zajistili koordinovaný společný přístup ke stávajícím pracovním podmínkám, který nebude mít nepříznivé důsledky pro sociální práva a mobilitu v rámci Unie;

11. vyzývá Komisi, aby vyhodnotila rizika vyplývající z nerespektování práva odpojit se, a zabývala se jimi;
12. vyzývá členské státy a zaměstnavatele, aby zajistili, že pracovníci budou o svém právu odpojit se informováni a budou jej moci uplatňovat;
13. připomíná zvláštní potřeby různých odvětví a rozdíly mezi nimi, pokud jde o právo odpojit se; vyzývá Komisi, aby na základě důkladného posouzení, řádného hodnocení a konzultací s členskými státy a se sociálními partnery předložila návrh směrnice Unie o minimálních normách a podmínkách s cílem zajistit, aby pracovníci mohli své právo odpojit se účinně uplatňovat, a upravit využívání stávajících a nových digitálních nástrojů k pracovním účelům, přičemž zohlední rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o digitalizaci, jejíž součástí jsou ustanovení o připojení se a odpojení se; připomíná, že tato rámcová dohoda stanoví, že sociální partneři přijmou do tří let prováděcí ustanovení, takže pokud by byl legislativní návrh předložen před koncem tohoto období, znamenalo by to popření úlohy sociálních partnerů, jak je zakotvena v Smlouvě o fungování EU; trvá na tom, aby jakákoli legislativní iniciativa respektovala autonomii sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni, vnitrostátní kolektivní smlouvy a vnitrostátní tradice a modely trhu práce a neměla vliv na právo sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi;
14. vyzývá Komisi, aby předložila legislativní rámec s cílem stanovit minimální požadavky pro práci na dálku v celé Unii, aby bylo zajištěno, že tento druh práce nebude mít dopad na podmínky zaměstnávání pracovníků na dálku; zdůrazňuje, že by tento rámec měl vyjasnit pracovní podmínky, včetně poskytování a používání vybavení, jako jsou stávající a nové digitální nástroje, a odpovědnosti za ně, a že by měl zajistit, aby byl tento druh práce vykonáván dobrovolně a aby práva, pracovní zátěž a výkonnostní normy pracovníků na dálku byly stejné, jako mají jiní srovnatelní pracovníci;
15. domnívá se, že by tato nová směrnice měla upřesnit, doplnit a plně dodržovat požadavky stanovené ve směrnici 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, zejména pokud jde o nárok na placenou dovolenou, ve směrnici (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, ve směrnici (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a ve směrnici Rady 89/391/EHS o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců, zejména ty požadavky v těchto směrniciích, které se týkají maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, pružného uspořádání pracovní doby a povinností poskytovat informace, a neměla by mít žádné negativní dopady na pracovníky; je přesvědčen, že by nová směrnice měla nabídnout řešení v souvislosti se stávajícími modely, úlohou sociálních partnerů, povinnostmi zaměstnavatelů a potřebami pracovníků, pokud jde o organizaci jejich pracovní doby v případě, že používají digitální nástroje; zdůrazňuje, že je zásadně důležité, aby byla pravidla Unie správně provedena ve vnitrostátním právu a posléze i správně prováděna a uplatňována, a připomíná, že na digitální transformaci se plně vztahuje *acquis* Unie v oblasti zaměstnanosti a sociální *acquis*; vyzývá Komisi a členské státy, aby zajistily řádné vymáhání předpisů prostřednictvím vnitrostátních orgánů inspekce práce;
16. zdůrazňuje, že právo odpojit se umožňuje pracovníkům nevykonávat úkoly, činnosti a elektronickou komunikaci související s prací, například vést telefonní hovory nebo psát e-maily a jiné zprávy, mimo pracovní dobu, včetně doby na odpočinek, úředních svátků a každoroční dovolené, mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dalších druhů dovolené, aniž by jim za to hrozily jakékoli negativní důsledky; zdůrazňuje, že by měla

být zachována určitá autonomie a pružnost a dodržována časová suverenita, podle níž musí mít pracovníci možnost rozvrhnout si svou pracovní dobu v souladu se svými osobními povinnostmi, zejména povinnostmi péče o děti nebo nemocné členy rodiny; zdůrazňuje, že zvýšení konektivity na pracovišti by nemělo vést k žádné diskriminaci nebo negativním důsledkům, pokud jde o nábor nebo kariérní postup;

17. zdůrazňuje, že pokrok v oblasti nových technologických možností, jako je umělá inteligence, hraje klíčovou úlohu při utváření pracoviště budoucnosti a při oceňování efektivity práce a neměl by vést k odlidštěnému využívání digitálních nástrojů ani vyvolávat obavy, pokud jde o ochranu soukromí a nepřiměřené a nezákonné shromažďování osobních údajů a sledování a monitorování pracovníků; zdůrazňuje, že by nové formy pracovišť a nástroje pro sledování pracovní výkonnosti, které společně umožňují, aby ve velkém rozsahu kontrolovaly činnost pracovníků, neměly být vnímány jako příležitost k provádění systematického dohledu nad zaměstnanci; vyzývá sociální partnery a orgány dozoru pro ochranu údajů, aby zajistili, že veškeré nástroje pro sledování pracovníků budou používány pouze tehdy, bude-li to nezbytné a přiměřené, a aby zajistili právo zaměstnanců na soukromí a na sebeurčení při jejich práci; poukazuje na to, že pokud mají zaměstnanci možnost využívat komunikační služby poskytované zaměstnavatelem k soukromým účelům, nemá zaměstnavatel právo na přístup k metadatům o komunikaci nebo k jejímu obsahu a pracovníci musí být vyškoleni a informováni o zpracování jejich údajů; připomíná, že v pracovních vztazích nelze souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů obvykle považovat za svobodný, a tudíž není platný, jelikož mezi subjektem údajů (zaměstnancem) a jejich správcem (zaměstnavatelem) existuje jasná nerovnováha sil;
18. připomíná, že dodržování pracovní doby a její předvídatelnost jsou považovány za základní nástroj k zajištění zdraví a bezpečnosti pracovníků a jejich rodin v Unii;
19. zdůrazňuje, že Komise, členské státy, zaměstnavatelé a pracovníci musí aktivně podporovat právo odpojit se a vybízet k jeho uplatňování a prosazovat efektivní, racionální a vyvážený přístup k digitálním nástrojům využívaným při práci, jakož i opatření na zvyšování povědomí a vzdělávací a školicí kampaně týkající se pracovní doby a práva odpojit se; zdůrazňuje význam rozumného využívání digitálních nástrojů, které zajistí, že právo odpojit se a všechna další práva koncipovaná k ochraně duševního a fyzického zdraví pracovníků budou účinně uplatňována a stanou se aktivní složkou pracovní kultury v Unii;
20. zdůrazňuje, že by zaměstnavatelé neměli vyžadovat, aby pracovníci byli přímo či nepřímo k dispozici nebo dosažitelní mimo jejich pracovní dobu, a že by spolupracovníci neměli kontaktovat své kolegy pro pracovní účely mimo dohodnutou pracovní dobu; připomíná, že doba, po kterou je pracovník pro zaměstnavatele k dispozici nebo dosažitelný, se považuje za pracovní dobu; zdůrazňuje, že vzhledem k měnící se povaze světa práce je čím dál tím více potřebné, aby byli pracovníci plně informováni o svých pracovních podmínkách s ohledem na uplatňování práva odpojit se, k čemuž by mělo docházet včas a písemnou nebo digitální formou, k níž mají pracovníci snadný přístup; upozorňuje, že zaměstnavatelé musí pracovníkům poskytovat dostatečné informace, včetně písemného prohlášení, o jejich právu odpojit se, konkrétně alespoň o praktických ujednáních týkajících se vypnutí digitálních nástrojů používaných k pracovním účelům, včetně veškerých monitorovacích nástrojů nebo nástrojů dohledu souvisejících s prací, o způsobu, jakým je pracovní doba zaznamenávána, zdravotních a bezpečnostních posouzeních zaměstnavatele a o opatřeních na ochranu pracovníků před nepříznivým zacházením a pro uplatňování

práva pracovníků na nápravu; znovu připomíná význam rovného zacházení s přeshraničními pracovníky a vyzývá Komisi a členské státy, aby zajistily, že pracovníci budou řádně informováni o jejich právu odpojit se, a to i přes hranice;

21. vyzdvihuje význam sociálních partnerů, pokud jde o zajištění účinného uplatňování a prosazování práva odpojit se v souladu s vnitrostátními postupy, a podtrhuje, že je proto třeba zohlednit práci, kterou v tomto ohledu již vykonali; je přesvědčen, že členské státy musí zajistit, aby pracovníci mohli své právo odpojit se účinně uplatňovat, mimo jiné prostřednictvím kolektivní smlouvy; vyzývá členské státy, aby zavedly přesné a dostatečné mechanismy s cílem zajistit minimální úroveň ochrany v souladu s právními předpisy Unie a prosazování práva odpojit se pro všechny pracovníky;
22. vyzývá členské státy, aby zajistily, že pracovníci, kteří se budou dovolávat svého práva odpojit se, budou chráněni před viktimizací a dalšími negativními důsledky a že budou zavedeny mechanismy pro řešení stížností či případů porušení práva odpojit se;
23. zdůrazňuje, že všechny činnosti v oblasti distanční odborné přípravy a vzdělávání musí být rovněž započítávány jako pracovní činnost a nesmí probíhat během přesčasů nebo volných dnů bez odpovídající náhrady;
24. zdůrazňuje význam podpory individuálních školení zaměřených na zlepšení dovedností v oblasti IT u všech pracovníků, a zejména osob se zdravotním postižením a starších kolegů, s cílem zajistit kvalitní a efektivní výkon jejich práce;
25. vyzývá Komisi, aby zahrnula právo odpojit se do své nové strategie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a aby v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci výslovně vypracovala nová psychosociální opatření a činnosti;
26. žádá Komisi, aby na základě čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. a), b) a i) SFEU a podle doporučení uvedených v příloze k tomuto usnesení předložila návrh aktu o právu odpojit se;
27. domnívá se, že požadovaný návrh nemá žádné finanční dopady;
28. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení a připojená podrobná doporučení Komisi, Radě a parlamentům a vládám členských států.

**PŘÍLOHA K USNESENÍ:
DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU**

ZNĚNÍ POŽADOVANÉHO LEGISLATIVNÍHO NÁVRHU

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o právu odpojit se

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²,

v souladu s řádným legislativním postupem³,

vzhledem k těmto důvodům:

- 1) Čl. 153 odst. 1 písm. a), b) a i) Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států, pokud jde o zlepšování pracovního prostředí s cílem chránit zdraví a bezpečnost pracovníků, pracovní podmínky a rovnost žen a mužů v souvislosti s příležitostmi na trhu práce a zacházením na pracovišti.
- 2) Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, jakož i právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. Článek 30 Listiny stanoví právo na ochranu v případě neoprávněného propuštění a články 20 a 21 Listiny stanoví rovnost před zákonem a zakazují diskriminaci. Článek 23 Listiny požaduje zajištění

¹ Úř. věst. C...

² Úř. věst. C...

³ Stanovisko Evropského parlamentu ...

rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

- 3) Evropský pilíř sociálních práv stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovněprávního vztahu mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, že má být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace, že se mají podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky a že se má zamezit vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv (zásada č. 5). Evropský pilíř sociálních práv rovněž stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovněprávního vztahu písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávního vztahu (zásada č. 7), že při návrhu a provádění hospodářských a sociálních politik a politik zaměstnanosti podle vnitrostátní praxe mají být konzultováni sociální partneři (zásada č. 8), že rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou a pružné pracovní podmínky (zásada č. 9) a že pracovníci mají právo na zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a na ochranu údajů, jakož i právo na takové pracovní prostředí, které je uzpůsobeno jejich profesním potřebám a které jim umožňuje prodloužit svou účast na trhu práce (zásada č. 10).
- 4) Tato směrnice zohledňuje úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce s ohledem na organizaci pracovní doby, mimo jiné zejména úmluvu Pracovní doba (průmysl) (č. 1) z roku 1919, úmluvu Pracovní doba (obchod a kanceláře) (č. 30) z roku 1930, doporučení ke kolektivnímu vyjednávání (č. 163) z roku 1981, Úmluvu o pracovnících s povinnostmi k rodině (č. 156) z roku 1981 a související doporučení (č. 165) a deklaraci k budoucnosti práce přijatou v roce 2019 u příležitosti 100. výročí založení MOP.
- 5) Tato směrnice rovněž zohledňuje revidovanou Evropskou sociální chartu Rady Evropy ze dne 3. května 1996, a zejména článek 2 (týkající se práva na spravedlivé pracovní podmínky, včetně přiměřené pracovní doby a doby odpočinku), článek 3 (týkající se práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky), článek 6 (týkající se práva na kolektivní vyjednávání) a článek 27 (týkající se ochrany pracovníků s povinnostmi k rodině) této charty.
- 6) Článek 24 Všeobecné deklarace lidských práv stanoví, že každý má právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné vymezení pracovní doby a na pravidelnou

placenou dovolenou.

- 7) Digitální nástroje umožňují pracovníkům pracovat odkudkoli a kdykoli, a pokud jsou používány vhodným způsobem, mohou přispět ke zlepšení rovnováhy mezi jejich pracovním a soukromým životem, neboť jim při organizaci jejich soukromého života poskytují větší flexibilitu. Používání digitálních nástrojů, včetně IKT, k pracovním účelům může mít nicméně také negativní dopady, například vést k tomu, že pracovníci budou pracovat déle, neboť budou nuceni pracovat mimo pracovní dobu, a intenzivněji a že se rozostří hranice mezi pracovní dobou a volným časem. Nejsou-li tyto digitální nástroje využívány výlučně během pracovní doby, mohou zasahovat do soukromého života pracovníků. Dosažení zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem může být kvůli digitálním nástrojům obzvláště obtížné pro pracovníky s neplacenými pečovatelskými povinnostmi. Takové pečovatelské povinnosti vykonávají častěji ženy, které pracují méně hodin v placeném zaměstnání, a může se stát, že zaměstnání zcela opustí.
- 8) Digitální nástroje používané k pracovním účelům mohou navíc vytvářet neustálý tlak a stres, mít negativní dopad na fyzické a duševní zdraví a pohodu pracovníků a vést k psychosociálním nebo jiným nemocem z povolání, jako je úzkost, deprese, vyhoření, technostres, poruchy spánku a muskuloskeletální poruchy. Všechny tyto účinky znamenají stále větší zátěž pro zaměstnavatele a systémy sociálního pojištění a zvyšují riziko porušování práva pracovníků na pracovní podmínky, které respektují jejich zdraví a bezpečnost. Vzhledem k výzvám spojeným s výrazně narůstajícím používáním digitálních nástrojů k pracovním účelům, atypickými pracovními vztahy a prací na dálku, zvláště s ohledem na její rozšíření v důsledku krize COVID-19, což vedlo k dalšímu pracovnímu stresu a k rozostření hranice mezi pracovním a soukromým životem, je dnes ještě důležitější než kdy dříve zajistit, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo odpojit se.
- 9) Stále rozšířenější používání digitálních technologií přeměnilo tradiční modely práce a vytvořilo kulturu „vždy ve spojení“ a „neustále k dispozici“. V tomto kontextu je třeba zajistit ochranu základních práv pracovníků, spravedlivé pracovní podmínky, včetně jejich práva na spravedlivou odměnu a respektování pracovní doby, zdraví a bezpečnost a rovnost žen a mužů.
- 10) Právo odpojit se je právo pracovníků nevykonávat pracovní úkony a nevyřizovat pracovní komunikaci, jako jsou telefonní hovory, e-maily a jiné zprávy, prostřednictvím

digitálních nástrojů mimo pracovní dobu. Právo odpojit se by mělo pracovníkům mimo pracovní dobu umožňovat vypnout nástroje používané k práci a neodpovídat na požadavky zaměstnavatele, aniž by jim za to hrozily negativní důsledky, jako propuštění či jiná odvetná opatření. Zaměstnavatelé by naopak neměli od pracovníků vyžadovat, aby pracovali mimo pracovní dobu. Zaměstnavatelé by neměli prosazovat kulturu „vždy ve spojení“, kdy jsou pracovníci, kteří se svého práva odpojit se vzdají, jasně upřednostňováni před těmi, kteří tak neučiní. Pracovníci, kteří hlásí případy nedodržování práva odpojit se na pracovišti, by neměli být penalizováni.

- 11) Právo odpojit se by se mělo týkat všech pracovníků a všech odvětví ve veřejné i v soukromé sféře a mělo by být účinně prosazováno. Účelem práva odpojit se je zajistit ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a spravedlivých pracovních podmínek, včetně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.
- 12) Na úrovni Unie v současné době neexistuje žádný právní předpis konkrétně upravující právo odpojit se a právní předpisy v této oblasti se v jednotlivých členských státech značně liší. Nicméně cílem směrnic Rady 89/391/EHS¹ a 91/383/EHS² je zlepšit bezpečnost a zdraví pracovníků v pracovním poměru na dobu neurčitou, na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES³ stanovuje minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby, včetně maximální povolené pracovní doby a minimálních dob odpočinku, které je třeba dodržet; cílem směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152⁴ je zlepšení pracovních podmínek podporou transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnání; a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158⁵ stanovuje minimální požadavky na usnadnění sladění pracovního a soukromého života pracovníkům, kteří jsou rodiči či pečujícími osobami.

¹ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

² Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (Úř. věst. L 206, 29.7.1991, s. 19).

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

- 13) Podle směrnice 2003/88/ES mají pracovníci v Unii právo na minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby. V tomto ohledu směrnice stanovuje denní dobu odpočinku, přestávky v práci, týdenní dobu odpočinku, maximální délku týdenní pracovní doby a dovolenou za kalendářní rok a upravuje některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce. Podle ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie (SDEU) je pracovní pohotovost, kterou vykonává pracovník formou osobní přítomnosti na místě určeném svým zaměstnavatelem, třeba v „celém rozsahu považovat za pracovní dobu [...] bez ohledu na okolnost, že dotčený pracovník během této pracovní pohotovosti ve skutečnosti nevykonává nepřetržitou pracovní činnost“¹, a doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník musí trávit doma s tím, že je svému zaměstnavateli k dispozici, musí být považována za pracovní dobu². SDEU dále vykládá minimální dobu odpočinku jako „obzvláště důležitá pravidla sociálního práva Společenství, z nichž má mít prospěch každý pracovník, jelikož jsou minimálním požadavkem nutným k zajištění ochrany bezpečnosti a jeho zdraví“³. Směrnice 2003/88/ES však právo pracovníka odpojit se výslovně neupravuje, ani nevyžaduje, aby byli pracovníci dosažitelní mimo pracovní dobu, během doby odpočinku nebo jiné mimopracovní doby, ale stanoví právo na nepřerušenu denní, týdenní a roční dobu odpočinku, během níž by pracovník neměl být kontaktován. Kromě toho neexistuje žádné výslovné ustanovení Unie, které by umožňovalo prosazovat právo být nedostupný kdykoli mimo (smluvně) dohodnutou pracovní dobu.
- 14) SDEU potvrdil, že směrnice 89/391/EHS a 2003/88/ES ukládají zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby u každého pracovníka, přičemž tento systém musí být „objektivní, spolehlivý a přístupný“⁴.
- 15) SDEU ve své judikatuře stanovuje kritéria pro určování statusu pracovníka. Při provádění této směrnice by se k výkladu uvedených kritérií ze strany SDEU mělo přihlížet. Pokud tato kritéria splňují, spadají do oblasti působnosti této směrnice všichni pracovníci jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru, včetně pracovníků na zavolanou,

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 93.

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. února 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, bod 66.

³ Rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, bod 38.

⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. května 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, bod 60.

pracovníků na částečný úvazek, osob vykonávajících občasnou práci, osob pracujících na základě poukazu, pracovníků platform, stážistů a učňů. Zneužívání právního postavení samostatně výdělečně činných osob, jak je vymezeno vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni, nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež je často spojena s nehlášenou prací. K falešné samostatné výdělečné činnosti dochází v případě, kdy je osoba nahlášena jako osoba samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovněprávní vztah, za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností. Tyto osoby by měly spadat do oblasti působnosti této směrnice. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany. Pro účely této směrnice se pojem pracovník vztahuje na jakéhokoli pracovníka, který je v pracovněprávním vztahu splňujícím kritéria SDEU.

- 16) V posledních desetiletích se počet standardních pracovních smluv snížil a převýšilo je atypické či pružné uspořádání práce, a to zejména z důvodu digitalizace hospodářských činností. Pro některé druhy atypické práce existují právní předpisy Unie. Směrnice Rady 97/81/ES¹ provádí rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku mezi evropskými sociálními partnery a jejím účelem je zajistit odstranění diskriminace pracovníků na částečný úvazek, zlepšit kvalitu práce na částečný úvazek, usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců. Směrnice Rady 1999/70/ES² provádí rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou mezi evropskými sociálními partnery a jejím účelem je zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady nediskriminace a zabránit zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou. Cílem směrnice 2008/104/ES Evropského parlamentu a Rady³, která byla přijata poté, co se evropským sociálním partnerům

¹ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9).

² Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

nepodařilo přijmout rámcovou dohodu, je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se přihlíží k potřebě vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.

- 17) Evropská sociální partneři v červenci roku 2002 přijali rámcovou dohodu o práci na dálku a v červnu roku 2020 rámcovou dohodu o digitalizaci. Rámcová dohoda o digitalizaci umožňuje stanovit opatření, na kterých se dohodnou sociální partneři, ohledně pracovního připojení a odpojení pracovníků. Vzhledem k vývoji, k němuž došlo od přijetí rámcové dohody o práci na dálku v roce 2002, je zřejmé, že je třeba tuto dohodu na úrovni Unie vyhodnotit a přijmout právní rámec, jenž by se týkal některých jejích prvků.
- 18) Pojem „zaměstnanec“ je podle čl. 3 odst. 1 písm. a) a čl. 3 odst. 2 směrnice 2008/104/ES vymezen vnitrostátními právními předpisy. SDEU však ve své ustálené judikatuře stanovuje kritéria, která se používají k posouzení toho, zda osoba má status zaměstnance. Konkrétně stanovuje, že rozhodující je, zda „určitá osoba vykonává ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které pobírá odměnu“, a že „právní kvalifikace podle vnitrostátního práva, forma tohoto vztahu ani povaha právního vztahu mezi těmito dvěma osobami nejsou v tomto ohledu určující“¹.
- 19) Některé členské státy již podnikly kroky k právní úpravě práva odpojit se u zaměstnanců, kteří využívají digitálních nástrojů k pracovním účelům. Další členské státy používání digitálních nástrojů k pracovním účelům podporují, aniž by se konkrétně zabývaly riziky, jež jsou s ním spojená, třetí skupina členských států na používání digitálních nástrojů uplatňuje obecné právní předpisy a čtvrtá skupina států pro něj zvláštní právní úpravu nemá². Opatření v této oblasti na úrovni Unie by zajistilo minimální požadavky na ochranu všech pracovníků v Unii, kteří používají digitální nástroje k pracovním účelům, konkrétně jejich základních práv s ohledem na spravedlivé pracovní podmínky.
- 20) Účelem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky pro všechny pracovníky stanovením minimálních požadavků na právo odpojit se. Tato směrnice by měla být prováděna

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, bod 27.

² Eurofound.

způsobem, který bude v plné míře dodržovat požadavky stanovené ve směrnicih 89/391/EHS, 2003/88/ES, (EU) 2019/1152 a (EU) 2019/1158, a neměla by mít žádný negativní dopad na pracovníky.

- 21) Praktická opatření pro výkon práva pracovníků odpojit se a provádění tohoto práva zaměstnavatelem by mělo být možné schválit prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené mezi sociálními partnery nebo na úrovni podniku zaměstnavatele. Členské státy by měly např. prostřednictvím vnitrostátních orgánů inspekce práce zajistit, aby zaměstnavatelé pracovníkům poskytovali prohlášení, v němž tato praktická opatření stanoví.
- 22) Členské státy by měly zajistit, aby zaměstnavatelé zavedli objektivní, spolehlivý a přístupný systém umožňující měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka v souladu s judikaturou SDEU, zejména s jeho rozsudkem ze dne 14. května 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18¹.
- 23) Nezávislost sociálních partnerů by měla být respektována. Členské státy by měly sociální partnery podporovat při uzavírání kolektivních smluv za účelem provádění této směrnice.
- 24) Členské státy by měly v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi zajistit účinné zapojení sociálních partnerů a podpořit a posílit sociální dialog za účelem provádění této směrnice. V zájmu tohoto cíle by členské státy měly zajistit, aby byl po konzultaci se sociálními partnery na příslušné úrovni stanoven minimální soubor pracovních podmínek, který pracovníkům umožní uplatňovat své právo odpojit se. Členské státy by měly mít možnost pověřit v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi prováděním této směrnice sociální partnery, aby byl tento minimální soubor pracovních podmínek stanoven nebo doplněn.
- 25) Odchyly od požadavku na provádění práva odpojit se by měly být umožněny pouze za výjimečných okolností, např. při zásahu vyšší moci či v jiných nouzových situacích, a to za podmínky, že zaměstnavatel každému dotčenému pracovníkovi poskytne písemné zdůvodnění, ve kterém potřebu této odchylky doloží. Minimální soubor pracovních podmínek, kterými se provádí právo odpojit se, by měl stanovit kritéria pro tyto odchylky a pro určení náhrady za jakoukoli práci vykonanou mimo pracovní dobu.

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. května 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

Tato náhrada by měla zajistit, aby byl dodržen celkový cíl zajištění zdraví a bezpečnosti pracovníků.

- 26) Pracovníci, kteří uplatňují svá práva stanovená touto směrnicí, by měli být chráněni před jakýmkoli nepříznivými následky, včetně propuštění či jiných odvetných opatření. Tito pracovníci by také měli být chráněni před diskriminačními opatřeními, jako je ztráta příjmu nebo možnosti povýšení.
- 27) Pracovníci by měli požívat odpovídající a rychlé soudní a správní ochrany před jakýmkoli nepříznivým zacházením v reakci na uplatnění nebo pokus o uplatnění práv stanovených touto směrnicí, včetně práva na nápravu a práva na zahájení správního nebo soudního řízení za účelem zajištění souladu s touto směrnicí.
- 28) Členské státy by měly v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi stanovit opatření pro provádění práva odpojit se stanoveného touto směrnicí. Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení povinností vyplývajících z této směrnice.
- 29) Důkazní břemeno při dokazování, že nedošlo k propuštění nebo rovnocenným nepříznivým důsledkům z toho důvodu, že pracovník uplatnil nebo se pokusil uplatnit své právo odpojit se, by měl nést zaměstnavatel, předloží-li pracovník soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že byl propuštěn nebo vystaven nepříznivým důsledkům z těchto důvodů.
- 30) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Tato směrnice a její provádění by neměly být platným důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této směrnice.
- 31) Komise by měla přezkoumat provádění této směrnice s cílem monitorovat a zajistit její dodržování. Za tímto účelem by členské státy měly Komisi předkládat pravidelné zprávy.
- 32) Pro vyhodnocení dopadu této směrnice by měla Komise spolu s členskými státy nadále pokračovat ve vzájemné spolupráci, za podpory orgánu ELA, s cílem vypracovat srovnatelné statistiky a údaje o provádění práv stanovených touto směrnicí.
- 33) Jelikož cíle této směrnice, jímž je stanovení vhodných záruk pro prosazování práva odpojit se v Unii, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jej

z důvodu jeho rozsahu a účinků může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Předmět a rozsah působnosti

1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky, které umožní pracovníkům využívajícím digitální nástroje, včetně IKT, k pracovním účelům, aby uplatňovali své právo odpojit se, a zajistí, aby zaměstnavatelé toto právo svých pracovníků dodržovali. Vztahuje se na všechna odvětví ve veřejné i v soukromé sféře a na všechny pracovníky bez ohledu na jejich status a uspořádání práce.
2. Tato směrnice upřesňuje a doplňuje směrnice 89/391/EHS, 2003/88/ES, (EU) 2019/1152 a (EU) 2019/1158 pro účely uvedené v odstavci 1, aniž jsou dotčeny požadavky stanovené v uvedených směrnicích.

Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „odpojením se“ nevykonávání pracovních úkonů a nevyřizování pracovní komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, a to přímo či nepřímo;
- 2) „pracovní dobou“ pracovní doba ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88/ES.

Článek 3

Právo odpojit se

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé přijali nutná opatření s cílem poskytnout pracovníkům možnost uplatňovat jejich právo odpojit se.
2. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé zavedli objektivní, spolehlivý a přístupný

system umožňující měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka v souladu s právem pracovníků na soukromí a na ochranu osobních údajů. Pracovníci mají možnost obdržet na žádost záznam své pracovní doby.

3. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé prováděli právo odpojit se spravedlivým, zákonným a transparentním způsobem.

Článek 4

Opatření provádějící právo odpojit se

1. Členské státy zajistí, aby byla po konzultaci se sociálními partnery na příslušné úrovni stanovena podrobná opatření, která pracovníkům umožní uplatňovat své právo odpojit se, a aby zaměstnavatelé toto právo prováděli spravedlivým a transparentním způsobem. Členské státy za tímto účelem zajistí alespoň následující pracovní podmínky:
 - a) praktická ujednání týkající se vypnutí digitálních nástrojů využívaných k pracovním účelům, včetně veškerých monitorovacích nástrojů, které souvisejí s prací;
 - b) systém pro měření délky pracovní doby;
 - c) zdravotní a bezpečnostní posouzení s ohledem na právo odpojit se, včetně hodnocení psychosociálních rizik;
 - d) kritéria pro uplatnění jakékoli odchylky od požadavku, aby zaměstnavatelé prováděli právo pracovníků odpojit se;
 - e) v případě odchylky podle písmene d) kritéria pro určení způsobu výpočtu náhrady za práci vykonanou mimo pracovní dobu v souladu se směrnicemi 89/391/EHS, 2003/88/ES, (EU) 2019/1152 a (EU) 2019/1158 a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi;
 - f) opatření na zvyšování povědomí, včetně školení na pracovišti, která provedou zaměstnavatelé s ohledem na pracovní podmínky podle tohoto odstavce.

Jakákoli odchylka podle prvního pododstavce písm. d) je umožněna pouze ve výjimečných situacích, např. při zásahu vyšší moci či v jiných nouzových situacích, a to pod podmínkou, že zaměstnavatel každému dotčenému pracovníkovi při každém uplatnění této odchylky poskytne písemné zdůvodnění, ve kterém doloží potřebu tohoto

kroku.

2. Členské státy mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi pověřit sociální partnery, aby na vnitrostátní, regionální či odvětvové úrovni nebo na úrovni zaměstnavatele uzavřeli kolektivní smlouvy zajišťující nebo doplňující pracovní podmínky podle odstavce 1.
3. Členské státy zajistí, aby pracovníci, na které se nevztahuje kolektivní smlouva podle odstavce 2, požívali ochrany podle této směrnice.

Článek 5

Ochrana před nepříznivým zacházením

1. Členské státy zajistí, aby byla zakázána diskriminace, méně příznivé zacházení, propouštění a jiná nepříznivá opatření ze strany zaměstnavatelů z důvodu, že pracovník uplatnil nebo se pokusil uplatnit své právo odpojit se.
2. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé chránili pracovníky, včetně zástupců pracovníků, před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo před nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo v důsledku jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení práv stanovených v této směrnici.
3. Členské státy zajistí, aby v případech, kdy pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo se stali obětí jiného nepříznivého zacházení z důvodu, že uplatnili nebo se pokusili uplatnit své právo odpojit se, a předložili soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění či jinému nepříznivému zacházení došlo z těchto důvodů, přísluší zaměstnavateli, aby prokázal, že se propuštění či jiné nepříznivé zacházení zakládalo na jiných důvodech.
4. Odstavec 3 nebrání členským státům zavést pravidla dokazování, která jsou pro pracovníky příznivější.
5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkového stavu přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.
6. Odstavec 3 se nevztahuje na trestní řízení, pokud členské státy nestanoví jinak.

Článek 6

Právo na nápravu

1. Členské státy zajistí, aby pracovníci, jejichž právo odpojit se je porušováno, měli přístup k rychlému, účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu v případě porušení jejich práv vyplývajících z této směrnice.
2. Členské státy mohou odborovým organizacím nebo jiným zástupcům pracovníků umožnit, aby se jménem dotčených pracovníků nebo na jejich podporu a s jejich souhlasem zapojili do správního řízení s cílem zajistit dodržování či prosazování této směrnice.

Článek 7

Povinnost poskytovat informace

Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé písemně poskytovali každému pracovníkovi jasné, dostatečné a adekvátní informace o jeho právu odpojit se, mimo jiné formou prohlášení, v němž budou stanoveny podmínky jakýchkoli platných kolektivních smluv nebo jiných dohod. Tyto informace musí obsahovat alespoň:

- a) praktická ujednání týkající se vypnutí digitálních nástrojů využívaných k pracovním účelům, včetně veškerých monitorovacích nástrojů, které souvisejí s prací, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 1 písm. a);
- b) systém pro měření délky pracovní doby, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 1 písm. b);
- c) zdravotní a bezpečnostní posouzení zaměstnavatele s ohledem na právo odpojit se, včetně hodnocení psychosociálních rizik, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 1 písm. c);
- d) kritéria pro uplatnění jakékoli odchylky od požadavku, aby zaměstnavatelé prováděli právo odpojit se, a veškerá kritéria pro určení náhrady za práci vykonanou mimo pracovní dobu, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 1 písm. d) a e);
- e) opatření zaměstnavatele na zvyšování povědomí, včetně školení na pracovišti, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 1 písm. f);
- f) opatření na ochranu pracovníků před nepříznivým zacházením v souladu s článkem 5;
- g) opatření pro uplatňování práva pracovníků na nápravu v souladu s článkem 6.

Článek 8

Sankce

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných předpisů týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice, a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy tyto sankce a opatření oznámí Komisi do ... [dva roky po vstupu této směrnice v platnost] a neprodleně jí oznámí všechny jejich následné změny.

Článek 9

Úroveň ochrany

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech.
2. Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 10

Podávání zpráv, hodnocení a přezkum práva odpojit se

1. Do ... [pět let po vstupu této směrnice v platnost] a poté každé dva roky předloží členské státy Komisi zprávu o všech relevantních informacích týkajících se praktického provádění a uplatňování této směrnice, jakož i ukazatelů hodnocení prováděcích postupů práva odpojit se, ve které uvedou příslušná stanoviska vnitrostátních sociálních partnerů.
2. Na základě informací poskytnutých členskými státy podle odstavce 1 Komise do ... [šest let po vstupu této směrnice v platnost] a poté každé dva roky předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění a uplatňování této směrnice a zváží, zda jsou zapotřebí další opatření, včetně případných změn této směrnice.

Článek 11

Provedení ve vnitrostátním právu

1. Členské státy do ... [dva roky po vstupu této směrnice v platnost] přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy použijí ode dne ... [tři roky po vstupu této směrnice v platnost].

Uvedené předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Po vstupu této směrnice v platnost uvědomí členské státy Komisi včas o všech návrzích právních nebo správních předpisů, které hodlají přijmout v oblasti působnosti této směrnice, aby se k nim Komise mohla vyjádřit.
3. V souladu s čl. 153 odst. 3 Smlouvy o fungování EU mohou členské státy provedením této směrnice pověřit sociální partnery, a to na jejich společnou žádost, avšak za předpokladu, že zajistí, aby tato směrnice byla dodržována.

Článek 12

Osobní údaje

Zaměstnavatelé zpracovávají osobní údaje podle čl. 4 odst. 1 písm. a) a b) této směrnice pouze za účelem zaznamenání pracovní doby jednotlivých pracovníků. Nesmějí tyto údaje zpracovávat za žádným jiným účelem. Osobní údaje se zpracovávají v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679¹ a se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES².

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

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací (směrnice o soukromí a elektronických komunikacích) (Úř. věst. L 201, 31.7.2002, s. 37).

Článek 13

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 14

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V ... dne ...

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda nebo předsedkyně