



---

## HYVÄKSYTYT TEKSTIT

---

### P9\_TA(2021)0021

#### Oikeus olla tavoittamattomissa

#### **Euroopan parlamentin päätöslauselma 21. tammikuuta 2021 suosituksista komissiolle oikeudesta olla tavoittamattomissa (2019/2181(INL))**

*Euroopan parlamentti, joka*

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 225 artiklan,
- ottaa huomioon SEUT 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan a, b ja i alakohdan kanssa,
- ottaa huomioon toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12. kesäkuuta 1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY<sup>1</sup>,
- ottaa huomioon määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä 25. kesäkuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/383/ETY<sup>2</sup>,
- ottaa huomioon tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4. marraskuuta 2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY<sup>3</sup>,
- ottaa huomioon avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa 20. kesäkuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152<sup>4</sup>,
- ottaa huomioon vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta 20. kesäkuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1158<sup>5</sup>,
- ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jäljempänä 'perusoikeuskirja', 23 ja 31 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ja erityisesti sen periaatteet 5, 7, 8, 9 ja 10,

---

<sup>1</sup> EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1.

<sup>2</sup> EYVL L 206, 29.7.1991, s. 19.

<sup>3</sup> EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9.

<sup>4</sup> EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105.

<sup>5</sup> EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79.

- ottaa huomioon Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset ja suositukset, erityisesti vuonna 1919 työajan rajoittamisesta teollisuusyrityksissä tehdyn yleissopimuksen nro 1, vuonna 1930 liikkeiden ja toimistojen työajan säännöstelystä tehdyn yleissopimuksen nro 30, vuonna 1981 annetun työehtosopimusmenettelyn edistämistä koskevan suosituksen nro 163, vuonna 1981 tehdyn perhehuoltovelvollisuuksia omaavia työntekijöitä koskevan yleissopimuksen nro 156 ja siihen liittyvän suosituksen nro 165 sekä vuonna 2019 annetun ILO:n satavuotisjulistuksen työn tulevaisuudesta,
- ottaa huomioon 3. toukokuuta 1996 hyväksytyn Euroopan neuvoston uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja erityisesti sen 2 artiklan (joka koskee oikeutta oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin, mukaan lukien kohtuulliset työ- ja lepoajat), 3 artiklan (joka koskee oikeutta turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin), 6 artiklan (joka koskee kollektiivista neuvotteluoikeutta) ja 27 artiklan (joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden suojelua),
- ottaa huomioon ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 24 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan tason työmarkkinaosapuolten puitesopimukset etätyöstä (2002) ja digitalisaatiosta (2020),
- ottaa huomioon Euroopan parlamentin tutkimuspalveluun (EPRS) kuuluvan Euroopan tason lisäarvokysikön laatiman Euroopan tason lisäarvon arviointia koskevan tutkimuksen oikeudesta olla tavoittamattomissa ”The right to disconnect”<sup>1</sup>,
- ottaa huomioon 31. heinäkuuta 2019 julkaistun Eurofoundin raportin ”The right to switch off”,
- ottaa huomioon Eurofoundin valmisteluasiakirjan ”The right to disconnect in the 27 EU Member States”,
- ottaa huomioon työajan määrittämisperusteita, päivystys- ja varallaoloaika mukaan lukien, lepoajan merkitystä, työajan mittaamisvaatimusta ja työntekijän aseman määrittämisperusteita koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön<sup>2</sup>,
- ottaa huomioon unionin tuomioistuimen asiassa C-518/15 antaman tuomion, jonka mukaan varallaoloaikaa, jonka työntekijä viettää kotonaan siten, että hänen on vastattava työnantajansa hälytyksiin lyhyessä ajassa, on pidettävä työaikana<sup>3</sup>,

<sup>1</sup> PE 642.847, heinäkuu 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)

<sup>2</sup> Ks. mm. unionin tuomioistuimen tuomiot 5. lokakuuta 2004, Pfeiffer ym., C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 93 kohta; 7. syyskuuta 2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, 36 kohta; 17. marraskuuta 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, 27 kohta; 21. helmikuuta 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, 66 kohta; ja 14. toukokuuta 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, 60 kohta.

<sup>3</sup> Tuomioistuimen tuomio 21. helmikuuta 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, 66 kohta.

- ottaa huomioon unionin tuomioistuimen asiassa C-55/18 antaman tuomion, jonka mukaan jäsenvaltioiden on velvoitettava työnantajat ottamaan käyttöön järjestelmä, jonka avulla päivittäistä työaika voidaan mitata<sup>1</sup>,
  - ottaa huomioon UNI Global Union -järjestön raportin ”The Right to Disconnect: Best Practices”,
  - ottaa huomioon euroalueen työllisyys- ja sosiaalipolitiikasta 10. lokakuuta 2019 antamansa päätöslauselman<sup>2</sup> 17 kohdan,
  - ottaa huomioon Euroopan parlamentin jäsenten asemaa koskevien sääntöjen vahvistamisesta 28. syyskuuta 2005 tehdyn Euroopan parlamentin päätöksen<sup>3</sup> 5 artiklan,
  - ottaa huomioon työjärjestyksen 47 ja 54 artiklan,
  - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön (A9-0246/2020),
- A. toteaa, että tällä hetkellä ei ole olemassa unionin erityislainsäädäntöä työntekijän oikeudesta kytkeytyä irti työtarkoituksiin käytettävistä digitaalisista välineistä, tieto- ja viestintäteknologia mukaan lukien;
- B. katsoo, että digitalisaatio ja digitaalisten välineiden asianmukainen käyttö ovat tuoneet työnantajille ja työntekijöille monia taloudellisia ja yhteiskunnallisia etuja ja hyötyjä, joita ovat esimerkiksi joustavuuden ja itsenäisyyden lisääntyminen, mahdollisuudet parantaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja työmatkoihin kuluvan ajan lyheneminen, mutta niihin liittyy myös haittoja, jotka aiheuttavat eettisiä, oikeudellisia ja työhän liittyviä haasteita, kuten työn tehostuminen ja työajan pidentyminen, ja siten ne hämärtävät työ- ja yksityiselämän välisiä rajoja;
- C. toteaa, että digitaalisten välineiden käytön lisääntyminen työtarkoituksiin on johtanut jatkuvan tavoitettavissa olemisen, ainaisen käytettävissä olemisen ja aina valmiina olemisen kulttuuriin, jolla voi olla haitallinen vaikutus työntekijöiden perusoikeuksiin ja oikeudenmukaisiin työehtoihin, kuten oikeudenmukaiseen korvaukseen, työajan rajoittamiseen ja työ- ja yksityiselämän tasapainoon, fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen ja työterveyteen ja -turvallisuuteen, sekä myös miesten ja naisten tasa-arvoon, koska niillä on suhteeton vaikutus työntekijöihin, joilla on hoivavelvoitteita ja jotka ovat yleensä naisia; katsoo, että digitalisaation olisi perustuttava ihmisoikeuksien ja perusoikeuksien sekä unionin arvojen kunnioittamiseen ja sillä olisi oltava myönteinen vaikutus työntekijöihin ja työoloihin ja -ehtoihin;
- D. ottaa huomioon, että digitaalisten välineiden pitkäaikainen käyttö voi heikentää keskittymistä ja aiheuttaa kognitiivista ja emotionaalista ylikuormitusta; ottaa huomioon, että yksitoikkoiset toistuvat tehtävät ja pitkäaikainen staattinen asento saattavat aiheuttaa lihasjännitystä ja tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia; ottaa huomioon, että kansainvälinen syöväntutkimuslaitos on luokitellut radiotaajuussäteilyä

<sup>1</sup> Tuomioistuimen tuomio 14. toukokuuta 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, 60 kohta.

<sup>2</sup> Hyväksytyt tekstit, P9\_TA(2019)0033.

<sup>3</sup> EUVL L 262, 7.10.2005, s. 1.

mahdollisesti syöpää aiheuttavaksi; toteaa, että raskaana olevat naiset voivat olla erityisessä vaarassa altistuessaan radiotaajuussäteilylle;

- E. ottaa huomioon, että teknisten laitteiden liiallinen käyttö voi pahentaa eristymisen, teknologiariippuvuuden, unenpuutteen, emotionaalisen uupumuksen, ahdistuksen ja työuupumuksen kaltaisia ilmiöitä; ottaa huomioon, että vuosittain WHO:n mukaan yli 300 miljoonaa ihmistä koko maailmassa kärsii masennuksesta ja yleisistä työhön liittyvistä mielenterveyshäiriöistä ja unionin väestöstä 38,2 prosenttia kärsii mielenterveyshäiriöstä;
- F. ottaa huomioon, että covid-19-kriisin vuoksi toteutetut toimenpiteet ovat muuttaneet ihmisten työskentelytapoja ja osoittaneet digitaalisten ratkaisujen, kuten yritysten, itsenäisten ammatinharjoittajien ja julkishallinnon elinten etätyöjärjestelyjen käytön, merkityksen koko unionissa; toteaa, että Eurofoundin mukaan yli kolmannes unionin työntekijöistä alkoi tehdä töitä kotona rajoitustoimenpiteiden aikana, kun tavanomaisesti kotona työskentelevien määrä oli viisi prosenttia, ja että digitaalisten välineiden käyttö työtarkoituksiin lisääntyi huomattavasti; ottaa huomioon, että Eurofoundin mukaan 27 prosenttia kotona työskentelevistä vastaajista ilmoitti työskennelleensä vapaa-aikanaan täyttäkseen työn vaatimukset<sup>1</sup>; ottaa huomioon, että etätyö lisääntyi covid-19-kriisin aikana ja sen odotetaan pysyvän yleisempänä kuin kriisiä edeltävänä aikana tai jopa lisääntyvän entisestään;
- G. ottaa huomioon, että naiset ovat erityisen alttiita covid-19-kriisin aiheuttamille taloudellisille ja sosiaalisille seurauksille ja nämä seuraukset kohdistuvat heihin ankarammin, mikä johtuu heidän hallitsevasta tai yhä perinteisestä roolistaan kodin ja perheen hoitajana; ottaa huomioon, että etätyön lisääntyminen covid-19-kriisin aikana voi aiheuttaa suuremman riskin myös nuorille sekä henkilöille, joilla on hoivavelvoitteita, kuten yksinhuoltajille, lapsiperheille ja perheille, joilla on hoivaa tarvitsevia huollettavia sukulaisia; katsoo, että etätyön, lähikontaktien välttämisen ja sulkutoimien aikana työn ja yksityiselämän on oltava hyvässä tasapainossa; katsoo, että sukupuolinäkökohdat on otettava huomioon tarkasteltaessa oikeutta olla tavoittamattomissa;
- H. toteaa, että oikeus olla tavoittamattomissa on perusoikeus ja erottamaton osa uuden digitaalisen aikakauden uusia työskentelymalleja; katsoo, että tätä oikeutta olisi pidettävä tärkeänä unionin tason sosiaalipoliittisena välineenä, jolla varmistetaan kaikkien työntekijöiden oikeuksien suojeleminen; katsoo, että oikeus olla tavoittamattomissa on erityisen tärkeä kaikkein haavoittuvimmassa asemassa oleville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on hoivavelvoitteita;
- I. ottaa huomioon, että teknologian kehitys on lisännyt seurannan ja valvonnan monimutkaisuutta työpaikoilla; ottaa huomioon, että yksityisyyteen puuttuvan teknologian käyttöä työpaikalla tarkastellaan ja säännellään jossain määrin vain joissakin jäsenvaltioissa; ottaa huomioon, että Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa määrätään, että jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan; toteaa tätä käytetyn kaikilla kansallisilla lainkäyttöalueilla työntekijöiden yksityisyyden suojelemiseksi työelämässä; toteaa, että Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan ja

---

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

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679<sup>1</sup> täytäntöönpanon avulla olisi varmistettava, että työntekijät saavat riittävästi tietoa seurannan ja valvonnan laajuudesta ja että työnantajia vaaditaan perustelemaan toimenpiteet ja minimoimaan niiden vaikutukset käyttämällä vähiten yksityisyyteen puuttuvia menetelmiä;

- J. ottaa huomioon, että Eurofoundin tutkimuksen mukaan 27 prosenttia kotona työskentelevistä vastaajista ilmoitti työskennelleensä vapaa-aikanaan täyttääkseen työn vaatimukset;
1. korostaa, että työtarkoituksiin käytettävät digitaaliset välineet, tieto- ja viestintäteknikka mukaan lukien, ovat lisänneet aikaan ja paikkaan liittyvää joustavuutta sekä joustavuutta sen suhteen, miten työtä voidaan tehdä ja työntekijät voidaan tavoittaa heidän työnsä ulkopuolella; katsoo, että digitaalisten välineiden asianmukainen käyttö voi olla työnantajille ja työntekijöille eduksi, koska se lisää vapautta, riippumattomuutta ja joustoa, jotta työaika ja -tehtävät voidaan järjestää paremmin, vähentää työmatkoihin kuluva-aikaa ja helpottaa henkilökohtaisten ja perhevelvoitteiden hoitamista ja parantaa siten työ- ja yksityiselämän tasapainoa; toteaa, että työntekijöiden tarpeet vaihtelevat suuresti, ja korostaa tässä yhteydessä, että on tärkeää kehittää selkeät puitteet, joilla edistetään henkilökohtaista joustoa ja samalla työntekijöiden oikeuksien suojelua;
  2. korostaa, että jatkuva tavoitettavissa oleminen, johon yhdistyvät työn vaativuus ja kasvavat odotukset sen suhteen, että työntekijöihin saadaan aina yhteys, voivat vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden perusoikeuksiin, heidän työ- ja yksityiselämän tasapainoonsa ja fyysiseen ja henkiseen terveyteensä ja hyvinvointiinsa;
  3. toteaa, että työajan tosiasiallinen kirjaaminen voi edistää sopimusperusteisen työajan kunnioittamista; korostaa, että vaikka on tärkeää kirjata työaika sen varmistamiseksi, että sovittuja työtunteja ja lakisääteisiä rajoja ei ylitetä, on kiinnitettävä huomiota tehokkuuteen, sillä vain muutamassa jäsenvaltiossa on tätä asiaa koskevia säännöksiä;
  4. panee merkille, että on entistä enemmän näyttöä siitä, että työajan rajoittamisen, työ- ja yksityiselämän tasapainon, työajan järjestämisen jonkinasteisen joustavuuden sekä työhyvinvoinnin lisäämistä koskevien aktiivisten toimenpiteiden vaikutuksia ovat muun muassa työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveyteen kohdistuvat myönteiset vaikutukset, työpaikkojen turvallisuuden paraneminen ja työn tuottavuuden kasvu väsymyksen ja stressin vähenemisen ansiosta, työntekijöiden työtyytyväisyyden ja motivaation tason nousu sekä poissaolojen väheneminen<sup>2</sup>;
  5. toteaa, että sekä työntekijöiden että työnantajien on tärkeää käyttää digitaalisia välineitä työtarkoituksiin asianmukaisesti ja tehokkaasti siten, että vältetään loukkaamasta työntekijöiden oikeuksia oikeudenmukaisesti työoloihin ja -ehtoihin, mukaan lukien

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27. huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus) (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1).

<sup>2</sup> Messenger, ILO, lainattu Euroopan parlamentin tutkimuspalveluun (EPRS) kuuluvan Euroopan tason lisäarvokysikön laatimassa Euroopan tason lisäarvon arviointia koskevassa tutkimuksessa ”The right to disconnect” (PE 642.847, heinäkuu 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)

oikeudenmukainen korvaus, työajan rajoittaminen, työ- ja yksityiselämän tasapaino sekä työterveys ja -turvallisuus;

6. katsoo, että työntekijöiden muun kuin työajan keskeytykset ja työajan pidentäminen voivat lisätä palkattoman ylityön, työuupumuksen, psykososiaalisten, henkisten ja fyysisten ongelmien, kuten ahdistuksen, masennuksen, loppuunpalamisen ja teknologiestressin, riskiä ja voivat vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden työterveyteen ja -turvallisuuteen, työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja työn jälkeiseen lepoon;
7. panee merkille Eurofoundin havainnot, joiden mukaan säännöllisesti kotoa käsin työskentelevät henkilöt tekevät työnantajansa tiloissa työskenteleviin verrattuna yli kaksi kertaa todennäköisemmin työtä enemmän kuin vaaditut enintään 48 tuntia viikossa ja heillä on riski saada lepoa vähemmän kuin vaaditut 11 tuntia työpäivien välillä, mistä säädetään unionin lainsäädännössä; korostaa, että lähes 30 prosenttia tällaisista etätyön tekijöistä ilmoittaa työskentelevänsä vapaa-ajallaan päivittäin tai useamman kerran viikossa, kun työpaikalla työtä tekevien joukossa osuus on viisi prosenttia, ja korostaa, että etätyöntekijöillä myös työajat ovat todennäköisemmin epäsäännölliset; korostaa, että sellaisten kotona työskentelevien työntekijöiden lukumäärä unionissa, jotka ilmoittavat tekevänsä pitkiä työpäiviä tai jotka eivät pysty hyödyntämään työn ulkopuolista aikaa, on kasvussa; panee lisäksi merkille, että säännöllistä etätyötä tekevät ilmoittavat todennäköisemmin kärsivänsä työperäisestä stressistä, univaikeuksista ja stressistä ja altistuvansa digitaalisten näyttöjen valolle, ja toteaa, että muita etätyöntekijöiden ja erittäin liikkuvien työntekijöiden terveyteen kohdistuvia vaikutuksia ovat päänsärky, silmien rasittuminen, väsymys, ahdistus ja tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet; toteaa, että säännöllinen kotona tehtävä työ voi rasittaa työntekijöitä fyysisesti, sillä kotiin järjestetyt tilapäiset työtilat samoin kuin kannettavat tietokoneet ja muut tieto- ja viestintätekniset laitteet eivät välttämättä täytä ergonomisia vaatimuksia; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita parantamaan tutkimusta ja tiedonkeruuta ja tekemään yksityiskohtaisen arvion näistä ongelmista; korostaa, että näihin kysymyksiin puuttuminen on yhä tärkeämpää, sillä etätyön ennustetaan lisääntyvän pitkällä aikavälillä;
8. huomauttaa, että etätyö on ollut tärkeänä apuna pyrittäessä turvaamaan osa työpaikoista ja liiketoiminnasta covid-19-krisin aikana, mutta toteaa jälleen, että pitkien työaikojen ja suurempien vaatimusten yhdistelmän vuoksi se voi myös aiheuttaa työntekijöille suurempia riskejä ja vaikuttaa kielteisesti heidän työaikansa laatuun ja työ- ja yksityiselämänsä tasapainoon sekä heidän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteensä; painottaa, että erityisiä vaikeuksia syntyy, kun työ ei ole sidottu tiettyyn työpaikkaan, kun yhteys työhön on jatkuva ja kun työ tunkeutuu perhe- ja yksityiselämään;
9. korostaa, että työntekijöiden oikeus olla tavoittamattomissa on keskeinen tekijä, jotta voidaan suojella heidän fyysistä ja henkistä terveyttään ja hyvinvointiaan sekä suojeltaessa heitä psykososiaalisilta riskeiltä; toteaa jälleen, että psykososiaalisten riskien arvioiminen yksityisten ja julkisten yritysten tasolla on tärkeää ja hyödyllistä, ja toistaa pitävänsä tärkeänä mielenterveyden edistämistä ja mielenterveyshäiriöiden ehkäisemistä työpaikoilla, jotta voidaan luoda paremmat olosuhteet sekä työntekijöille että työnantajille; toteaa, että työmarkkinaosapuolten perustamilla työterveys- ja työturvallisuuskomiteoilla voi olla myönteinen rooli tiheämpien ja tarkempien riskinarviointien varmistamisessa;
10. palauttaa mieliin, että voimassa olevan lainsäädännön ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijöiden ei tarvitse olla työnantajan

käytettävissä jatkuvasti ja keskeytyksettä ja että työajan, jonka aikana työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä, ja muun kuin työajan, jonka aikana työntekijän ei tarvitse olla työnantajan käytettävissä, välillä on ero ja että päivystysaika on työaikaa; toteaa kuitenkin, että oikeutta olla tavoittamattomissa ei säännellä yksiselitteisesti unionin lainsäädännössä; muistuttaa, että jäsenvaltioiden tilanteet vaihtelevat huomattavasti, sillä jotkut jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet toimenpiteitä säännelläkseen digitaalisten välineiden käyttöä työtarkoituksiin lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla tai molemmilla, jotta työntekijöille ja heidän perheilleen voidaan tarjota suojatoimia ja suojelua; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita ja kannustaa työmarkkinaosapuolia vaihtamaan parhaita käytäntöjä ja varmistamaan nykyisiin työoloihin ja -ehtoihin koordinoitun yhteisen lähestymistavan heikentämättä sosiaalisia oikeuksia ja liikkuvuutta unionissa;

11. kehottaa komissiota arvioimaan ja käsittelemään riskejä, joita aiheutuu siitä, että oikeutta olla tavoittamattomissa ei suojella;
12. kehottaa jäsenvaltioita ja työnantajia huolehtimaan siitä, että työntekijät ovat tietoisia oikeudestaan olla tavoittamattomissa ja voivat käyttää sitä;
13. palauttaa mieliin eri alojen erityiset tarpeet ja niiden väliset erot tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden yhteydessä; kehottaa komissiota esittämään perusteellisen arvioinnin, asianmukaisen arvion ja jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kuulemisen pohjalta ehdotuksen unionin direktiiviksi, joka koskee vähimmäisvaatimuksia ja -edellytyksiä sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa, ja jolla säännellään nykyisten ja uusien digitaalisten välineiden käyttöä työtarkoituksiin, ottaen huomioon digitalisaatiota koskevan Euroopan tason työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen, johon sisältyy tavoitettavissa ja tavoittamattomissa olemista koskevia järjestelyjä; muistuttaa, että puitesopimuksessa määrätään, että työmarkkinaosapuolten on toteutettava täytäntöönpanotoimenpiteitä seuraavien kolmen vuoden kuluessa ja että jos annetaan lainsäädäntöehdotus ennen tämän täytäntöönpanokauden päättymistä, sivuutetaan SEUT:ssa vahvistettu työmarkkinaosapuolten rooli; katsoo ehdottomasti, että kaikissa lainsäädäntöaloitteissa on kunnioitettava työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta kansallisella tasolla, kansallisia työehtosopimuksia ja kansallisia työmarkkinaperinteitä ja -malleja ja että ne eivät saa vaikuttaa oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti;
14. kehottaa komissiota esittämään lainsäädäntökehityksen etätyötä koskevien vähimmäisvaatimusten vahvistamiseksi koko unionissa, jotta varmistetaan, että etätyö ei vaikuta etätyöntekijöiden työsuhteen ehtoihin; korostaa, että tällaisessa kehityksessä olisi selvennettävä työoloja ja -ehtoja, mukaan lukien laitteiden, kuten nykyisten ja uusien digitaalisten välineiden, antaminen käyttöön, käyttö ja niihin liittyvä vastuu, sekä varmistettava, että tällaisen työn tekeminen on vapaaehtoista ja että etätyöntekijöillä on vastaavat oikeudet, työmäärä ja tulosvaatimukset kuin vertailukelpoisilla työntekijöillä;
15. katsoo, että uudessa direktiivissä olisi täsmennettävä, täydennettävä ja noudatettava kaikilta osin vaatimuksia, joista säädetään tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetussa direktiivissä 2003/88/EY, erityisesti siltä osin kuin kyse on oikeudesta palkalliseen vuosilomaan, direktiivissä (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista ja direktiivissä (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta sekä neuvoston direktiivissä

89/391/ETY työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä, ja etenkin kyseisten direktiivien vaatimuksia, jotka koskevat enimmäistyöaikaa ja vähimmäislepoaikoja, joustavia työjärjestelyjä ja tiedottamisvelvoitteita, eikä sillä saisi olla kielteisiä vaikutuksia työntekijöihin; katsoo, että uudessa direktiivissä olisi tarjottava ratkaisuja, joilla puututaan nykyisiin malleihin, työnantajien velvollisuuksiin ja työntekijöiden tarpeisiin, jotka liittyvät heidän työaikansa järjestämiseen, kun he käyttävät digitaalisia välineitä; painottaa, että on erittäin tärkeää saattaa unionin säännöt asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä, panna ne täytäntöön ja soveltaa niitä, ja muistuttaa, että unionin työllisyys- ja sosiaalialan säännöstöä sovelletaan kokonaisuudessaan digitaaliseen siirtymään; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan, että kansalliset työtarkastusviranomaiset huolehtivat asianmukaisesta täytäntöönpanon valvonnasta;

16. korostaa, että oikeus olla tavoittamattomissa antaa työntekijöille mahdollisuuden pidentyä työhön liittyvistä tehtävistä, toimista ja sähköisestä viestinnästä, kuten puheluista, sähköpostiviestinnästä ja muusta viestinnästä työajan ulkopuolella, myös lepoaikojen, yleisten vapaapäivien ja vuosilomien, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomien sekä muuntyyppisten vapaiden aikana, ilman minkäänlaisia kielteisiä seuraamuksia; korostaa, että olisi kunnioitettava tiettyä riippumattomuutta, joustavuutta ja ajankäytön itsenäisyyttä, jonka mukaan työntekijöiden on sallittava järjestää työaikansa henkilökohtaisten velvollisuuksien, etenkin lasten tai sairaiden perheenjäsenten hoitamisen, ohessa; painottaa, että työpaikalla tavoitettavissa olemisen lisääminen ei saisi johtaa syrjintään tai kielteisiin seurauksiin työhönotossa tai urakehityksessä;
17. korostaa, että uusien teknologisten mahdollisuuksien, kuten tekoälyn, edistymisellä on ratkaiseva merkitys tulevaisuuden työpaikkojen muovaamisessa ja työn tehokkuuden arvostamisessa eikä se saisi johtaa digitaalisten välineiden epäinhimilliseen käyttöön eikä herättää huolta yksityisyyden suojasta ja suhteettomasta ja laittomasta henkilötietojen keruusta ja työntekijöiden valvonnasta ja seurannasta; tähdentää, että työtilan ja työsuorituksen uusia seurantavälineitä, joiden avulla yritykset voivat seurata kattavasti työntekijöiden toimintaa, ei pitäisi nähdä mahdollisuutena harjoittaa työntekijöiden järjestelmällistä valvontaa; kehottaa työmarkkinaosapuolia sekä tietosuojavalvontaviranomaisia varmistamaan, että kaikkia työvoiman seurantavälineitä käytetään vain, kun se on välttämätöntä ja oikeasuhteista, ja huolehtimaan työntekijöiden oikeudesta yksityisyyteen ja itsemääräämisoikeuteen työssään; huomauttaa, että jos työntekijöillä on lupa käyttää työnantajan tarjoamia viestintäpalveluja yksityisiin tarkoituksiin, työnantajalla ei ole oikeutta tutustua viestinnän metadataan tai sisältöön ja että työntekijöille on annettava heidän tietojensa käsittelyä koskevaa koulutusta ja tietoa; palauttaa mieliin, että työsuhteissa työntekijän suostumusta henkilötietojen käsittelyyn ei yleensä voida pitää vapaaehtoisena eikä se näin ollen ole pätevä, sillä työntekijän (rekisteröity) ja työnantajan (rekisterinpitäjä) välillä on selvä vallan epätasapaino;
18. muistuttaa, että työajan noudattamista ja ennustettavuutta pidetään olennaisena työntekijöiden ja heidän perheidensä terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi unionissa;
19. korostaa, että komission, jäsenvaltioiden, työnantajien ja työntekijöiden on aktiivisesti tuettava ja kannustettava oikeutta olla tavoittamattomissa ja edistettävä tehokasta, perusteltua ja tasapainoista lähestymistapaa työssä käytettäviin digitaalisiin välineisiin sekä työaikaan ja tavoittamattomissa olemista koskevaan oikeuteen liittyviä tiedotustoimia ja valistus- ja koulutuskampanjoita; pitää tärkeänä digitaalisten



välineiden järkevää käyttöä siten, että varmistetaan, että oikeus olla tavoittamattomissa ja kaikki muut oikeudet, joiden tarkoituksena on suojella työntekijöiden henkistä ja fyysistä terveyttä, pannaan tehokkaasti täytäntöön ja että ne vakiintuvat työkuultuurin aktiiviseksi osaksi unionissa;

20. painottaa, että työnantajien ei pitäisi edellyttää työntekijöiden olevan suoraan tai epäsuorasti käytettävissä tai tavoitettavissa heidän työaikansa ulkopuolella ja että työntekijöiden ei pitäisi ottaa kollegoihinsa yhteyttä työasioissa sovitun työajan ulkopuolella; muistuttaa, että aika, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä tai tavoitettavissa, on työaika; korostaa, että työelämän muuttuvan luonteen vuoksi on yhä tarpeellisempaa, että työntekijät saavat kattavasti tietoa työoloistaan ja -ehdoistaan voidakseen käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa ja että tiedottamisen olisi tapahduttava oikea-aikaisesti joko kirjallisessa tai digitaalisessa muodossa, johon työntekijöillä on helppo pääsy; huomauttaa, että työnantajien on annettava työntekijöille riittävästi tietoa, myös kirjallinen ilmoitus, jossa vahvistetaan työntekijöiden oikeus olla tavoittamattomissa, eli ainakin käytännön järjestelyt, jotka koskevat työtarkoituksessa käytettävien digitaalisten välineiden, mukaan lukien kaikki työhön liittyvät seuranta- tai valvontalaitteet, kytkemistä pois päältä, työajan kirjaamistapa, työnantajan terveys- ja turvallisuusarviointi ja toimenpiteet, joilla suojellaan työntekijöitä epäsuotuisalta kohtelulta ja pannaan täytäntöön työntekijöiden oikeus muutoksenhakuun; toteaa jälleen pitävänsä tärkeänä, että rajatyöntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti, ja kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan, että työntekijöille tiedotetaan asianmukaisesti, myös rajojen yli, heidän oikeudestaan olla tavoittamattomissa;
21. korostaa, että työmarkkinaosapuolten on tärkeää varmistaa, että oikeus olla tavoittamattomissa pannaan tehokkaasti täytäntöön ja sen noudattamista valvotaan kansallisten käytäntöjen mukaisesti, ja painottaa, että niiden tässä yhteydessä jo tekemä työ olisi näin ollen otettava huomioon; katsoo, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijät voivat tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa myös työehtosopimuksen avulla; kehottaa jäsenvaltioita vahvistamaan täsmällisiä ja riittäviä mekanismeja, joilla varmistetaan suojelun vähimmäisvaatimukset unionin lainsäädännön mukaisesti ja kaikkien työntekijöiden oikeus olla tavoittamattomissa;
22. kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan olla tavoittamattomissa, suojellaan joutumasta uhreiksi ja muilta kielteisiltä seurauksilta ja että käytettävissä on valitusten tai tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden loukkausten käsittelyyn tarkoitettuja mekanismeja;
23. korostaa, että kaikki etäopiskeluna tapahtuva ammatillinen koulutus on laskettava työtoiminnaksi eikä sitä saa tarjota ylitöinä tai vapaapäivinä ilman asianmukaista korvausta;
24. pitää tärkeänä, että tuetaan yksilöllistä koulutusta, jonka tarkoituksena on parantaa kaikkien työntekijöiden ja erityisesti vammaisten henkilöiden ja vanhempien kollegoiden tietoteknisiä taitoja, jotta varmistetaan heidän työnsä hyvä suorittaminen;
25. kehottaa komissiota sisällyttämään oikeuden olla tavoittamattomissa uuteen työterveys- ja -turvallisuusstrategiaansa ja kehittämään nimenomaisesti uusia psykososiaalisia toimenpiteitä ja toimia työterveyden ja -turvallisuuden puitteissa;
26. pyytää komissiota esittämään SEUT 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan, yhdessä SEUT 153 artiklan 1 kohdan a, b ja i alakohdan kanssa, perusteella ehdotuksen säädökseksi

oikeudesta olla tavoittamattomissa oheisessa liitteessä esitettyjä yksityiskohtaisia suosituksia noudattaen;

27. katsoo, että pyydetyllä ehdotuksella ei ole rahoitusvaikutuksia;
28. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman ja siihen liittyvät yksityiskohtaiset suositukset komissiolle ja neuvostolle sekä jäsenvaltioiden hallituksille ja parlamenteille.

**PÄÄTÖSLAUSELMAN LIITE:  
PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT SUOSITUKSET**

PYYDETYN LAINSÄÄDÄNTÖEHDOTUKSEN TEKSTI

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI

oikeudesta olla tavoittamattomissa

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan a, b ja i alakohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon<sup>1</sup>,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon<sup>2</sup>,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksjärjestystä<sup>3</sup>,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan a, b ja i alakohdassa määrätään, että unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa työympäristön parantamisen alalla työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi, työehtojen alalla sekä miesten ja naisten tasa-arvon alalla asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla ja heidän kohteluaan työssä.

---

<sup>1</sup> EUVL C ...

<sup>2</sup> EUVL C ...

<sup>3</sup> Euroopan parlamentin kanta...

- (2) Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jäljempänä 'perusoikeuskirja', 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomaan. Perusoikeuskirjan 30 artiklassa määrätään oikeudesta suojaan perusteettomalta irtisanomiselta, ja perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa määrätään yhdenvertaisuudesta lain edessä ja kielletään syrjintä. Perusoikeuskirjan 23 artiklassa edellytetään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa kaikilla aloilla, työelämä ja palkkaus mukaan lukien.
- (3) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa määrätään, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen osalta, että työnantajille on varmistettava riittävä joustavuus, jotta ne voivat mukautua nopeasti taloustilanteen muutoksiin, että edistetään innovatiivisia työn muotoja, joilla varmistetaan laadukkaat työolot, ja että epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten työsopimusten väärinkäyttö (periaate 5). Siinä määrätään myös, että työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan (periaate 7), että työmarkkinaosapuolia on kuultava talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa kansallisten käytäntöjen mukaisesti (periaate 8), että vanhemmilla ja henkilöillä, joilla on hoitovelvollisuuksia, on oikeus kohtuulliseen lomaan ja joustaviin työjärjestelyihin (periaate 9) ja että työntekijöillä on oikeus terveelliseen, turvalliseen ja asianmukaiseen työympäristöön ja tietosuojaan sekä oikeus työympäristöön, joka on mukautettu heidän ammatillisiin tarpeisiinsa ja joka mahdollistaa heille pidemmän osallistumisen työmarkkinoille (periaate 10).
- (4) Tässä direktiivissä otetaan huomioon Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset ja suositukset, jotka koskevat työajan järjestämistä, erityisesti vuonna 1919 työajan rajoittamisesta teollisuusyrityksissä tehty yleissopimus nro 1, vuonna 1930 liikkeiden ja toimistojen työajan säännöstelystä tehty yleissopimus nro 30, vuonna 1981 annettu työehtosopimusmenettelyn edistämistä koskeva suositus nro 163, vuonna 1981 tehty perhehuoltovelvollisuuksia omaavia työntekijöitä koskeva yleissopimus nro 156 ja siihen liittyvä suositus nro 165 sekä vuonna 2019 annettu ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta.

- (5) Tässä direktiivissä otetaan myös huomioon 3. toukokuuta 1996 hyväksytty Euroopan neuvoston uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja ja erityisesti sen 2 artikla (joka koskee oikeutta oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin, mukaan lukien kohtuulliset työ- ja lepoajat), 3 artikla (joka koskee oikeutta turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin), 6 artikla (joka koskee kollektiivista neuvotteluoikeutta) ja 27 artikla (joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden suojelua).
- (6) Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 24 artiklassa todetaan, että jokaisella on oikeus lepoon ja vapaa-aikaan, mukaan lukien kohtuullinen työajan rajoittaminen ja kausittaiset palkalliset lomat.
- (7) Digitaaliset välineet antavat työntekijöille mahdollisuuden työskennellä mistä ja milloin tahansa ja voivat asianmukaisesti käytettyinä auttaa parantamaan työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa tarjoamalla heille joustoa heidän yksityiselämänsä organisointiin. Digitaalisten välineiden, kuten tieto- ja viestintätekniikan, käytöllä työtarkoituksiin voi kuitenkin olla myös kielteisiä vaikutuksia, kuten se, että ne johtavat työajan pidentymiseen kannustamalla työntekijöitä työskentelemään työajan ulkopuolella, työn määrän kasvuun sekä työajan ja vapaa-ajan välisten rajojen hämärtymiseen. Jos tällaisia digitaalisia välineitä käytetään muulloinkin kuin työaikana, ne voivat vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden yksityiselämään. Digitaaliset välineet voivat vaikeuttaa erityisesti terveen työ- ja yksityiselämän tasapainon löytämistä työntekijöille, joilla on palkattomia hoivavelvoitteita. Naiset käyttävät miehiä enemmän aikaa hoivavelvoitteiden täyttämiseen, tekevät vähemmän työtunteja palkkatyössä ja saattavat jäädä kokonaan pois palkkatyöstä.
- (8) Työtarkoituksiin käytettävät digitaaliset välineet voivat aiheuttaa jatkuvaa painetta ja stressiä, vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden fyysiseen terveyteen, mielenterveyteen ja hyvinvointiin sekä johtaa psykososiaalisiin tai muihin työperäisiin sairauksiin, kuten ahdistukseen, masennukseen, työuupumukseen, teknologiastressiin, univaikeuksiin ja tuki- ja liikuntaelämistön sairauksiin. Nämä kaikki vaikutukset lisäävät työnantajiin ja sosiaaliturvajärjestelmiin kohdistuvaa räsitystä sekä riskiä, että työntekijöiden oikeutta heidän terveellisiin ja turvallisiin työoloihin loukataan. Kun otetaan huomioon haasteet, jotka liittyvät digitaalisten välineiden käytön huomattavaan lisääntymiseen työssä, epätyypillisiin työsuhteisiin ja etätyöjärjestelyihin erityisesti covid-19-kriisin seurauksena lisääntyneen etätyön yhteydessä ja jotka lisäävät työperäistä stressiä ja

hämärtävät työ- ja yksityiselämän välistä rajaa, on käynyt entistä tärkeämmäksi varmistaa, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa.

- (9) Digitaalitekniikan käytön lisääntyminen on muuttanut työn perinteisiä malleja ja luonut jatkuvan tavoitettavissa olemisen ja ainaisen käytettävissä olemisen kulttuurin. Tässä yhteydessä on tärkeää varmistaa työntekijöiden perusoikeuksien suojeleminen, oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot, mukaan lukien heidän oikeutensa oikeudenmukaiseen palkkaan, ja työajan toteuttaminen, terveys ja turvallisuus sekä miesten ja naisten välinen tasa-arvo.
- (10) Oikeus olla tavoittamattomissa viittaa työntekijöiden oikeuteen olla osallistumatta työhön liittyvään toimintaan tai viestintään työajan ulkopuolella digitaalisten välineiden, kuten puhelujen, sähköpostiviestien tai muiden viestien, avulla. Oikeuden olla tavoittamattomissa olisi annettava työntekijöille oikeus lopettaa työhön liittyvien välineiden käyttö ja olla vastaamatta työnantajan pyyntöihin työajan ulkopuolella ilman riskiä kielteisistä seurauksista, kuten irtisanomisesta tai muista kostotoimista. Käänteisesti työnantajien ei pitäisi vaatia työntekijöitä työskentelemään työajan ulkopuolella. Työnantajien ei pitäisi edistää ainaisen käytettävissä olemisen kulttuuria, jossa selvästi suositaan työntekijöitä, jotka luopuvat oikeudestaan olla tavoittamattomissa, niihin nähden, jotka eivät luovu siitä. Jos työntekijät ilmoittavat tapauksista, joissa oikeutta olla tavoittamattomissa ei noudateta työpaikalla, heitä ei pitäisi rangaista.
- (11) Oikeutta olla tavoittamattomissa olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin ja kaikkiin aloihin, sekä julkiseen että yksityiseen sektoriin, ja sen noudattamista olisi valvottava tosiasiallisesti. Tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden sekä oikeudenmukaisten työolojen ja -ehtojen suojeleminen, mukaan lukien työ- ja yksityiselämän tasapaino.
- (12) Tällä hetkellä ei ole olemassa unionin lainsäädäntöä, jolla nimenomaisesti säänneltäisiin oikeutta olla tavoittamattomissa, ja alan lainsäädäntö vaihtelee huomattavasti eri

jäsenvaltioissa. Neuvoston direktiivien 89/391/ETY<sup>1</sup> ja 91/383/ETY<sup>2</sup> tarkoituksena on kuitenkin kannustaa parantamaan pysyvässä, määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuutta ja -terveyttä. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY<sup>3</sup> vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisen, myös sallitun enimmäistyöajan ja vähimmäislepoajan osalta, joita on noudatettava. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152<sup>4</sup> tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä, ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2019/1158<sup>5</sup> säädetään vähimmäisvaatimuksista, joilla helpotetaan vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista.

- (13) Direktiivin 2003/88/EY mukaan unionin työntekijöillä on oikeus turvallisuutta ja terveyttä koskeviin vähimmäisvaatimuksiin työajan järjestämisessä. Tältä osin kyseisessä direktiivissä säädetään vuorokautisesta lepoajasta, tauoista, viikoittaisesta lepoajasta, viikoittaisesta enimmäistyöajasta ja vuosilomasta, ja sillä säännellään tiettyjä työtyöhön, vuorotyöhön ja työskentelytapoihin liittyviä seikkoja. Euroopan unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan päivystysaika, jonka aikana työntekijän on oltava fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa, on pidettävä ”kokonaisuudessaan ... työaikana, riippumatta siitä, että työntekijä ei tämän päivystyksen aikana suorita jatkuvasti työtehtäviä”<sup>6</sup> ja että päivystysaika, jonka

---

<sup>1</sup> Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1).

<sup>2</sup> Neuvoston direktiivi 91/383/ETY, annettu 25 päivänä kesäkuuta 1991, määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä (EYVL L 206, 29.7.1991, s. 19).

<sup>3</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

<sup>4</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105).

<sup>5</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79).

<sup>6</sup> Tuomioistuimen tuomio 5. lokakuuta 2004, Pfeiffer ym., C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 93 kohta.

työntekijä on velvollinen viettämään kotona ollessaan työnantajan käytettävissä, on pidettävä työaikana<sup>1</sup>. Lisäksi Euroopan unionin tuomioistuin on tulkinnut vähimmäislepoaikoja ”yhteisön sosiaalioikeuden sääntöinä, jotka ovat erityisen tärkeitä ja joita on sovellettava jokaiseen työntekijään sellaisena vähimmäisvaatimuksena, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi”<sup>2</sup>. Direktiivissä 2003/88/EY ei kuitenkaan säädetä nimenomaisesti työntekijän oikeudesta olla tavoittamattomissa eikä vaadita työntekijöitä olemaan tavoitettavissa työajan ulkopuolella, lepotaukojen aikana tai muuna työajan ulkopuolisena aikana, mutta siinä säädetään oikeudesta keskeytymättömiin päivittäisiin, viikoittaisiin ja vuosittaisiin lepoaikoihin, joiden aikana työntekijän ei pitäisi olla tavoitettavissa. Ei myöskään ole olemassa nimenomaista unionin säännöstä, jolla pantaisiin täytäntöön oikeus olla olematta käytettävissä aina (sopimuksessa vahvistetun) työajan ulkopuolella.

- (14) Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut, että direktiiveissä 89/391/ETY ja 2003/88/EY edellytetään, että työnantajat perustavat järjestelmän, jonka avulla voidaan mitata kunkin työntekijän päivittäinen työaika, ja että tällainen järjestelmä on ”objektiivinen, luotettava ja helposti saatavilla oleva”<sup>3</sup>.
- (15) Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut oikeuskäytännössään perusteet työntekijän aseman määrittämiseksi. Tuomioistuimen tulkinta näistä arviointiperusteista olisi otettava huomioon tämän direktiivin täytäntöönpanossa. Tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvat kaikki työntekijät sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, mukaan lukien tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, osa-aikatyöntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatyöntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat, edellyttäen, että he täyttävät nämä kriteerit. Kansallisessa lainsäädännössä määritellyn itsenäisen ammatinharjoittajan aseman väärinkäyttö joko jäsenvaltion tasolla tai rajat ylittävissä tilanteissa on yksi väärin ilmoitetun työn muoto, joka liittyy usein pimeään työhön. Näennäisyrittäjyydellä tarkoitetaan sitä, että tiettyjen lakisääteisten tai verovelvollisuuksien välttämiseksi henkilö ilmoitetaan itsenäiseksi

---

<sup>1</sup> Tuomioistuimen tuomio 21. helmikuuta 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, 66 kohta.

<sup>2</sup> Tuomioistuimen tuomio 7. syyskuuta 2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, 38 kohta.

<sup>3</sup> Tuomioistuimen tuomio 14. toukokuuta 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, 60 kohta.



ammattinharjoittajaksi, vaikka hän täyttää tyypilliset työsuhteessa olevaa työntekijää koskevat edellytykset. Tällaisten henkilöiden olisi kuuluttava tämän direktiivin soveltamisalaan. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta. Tässä direktiivissä työntekijällä tarkoitetaan jokaista työntekijää, jolla on unionin tuomioistuimen kriteerit täyttävä työsuhde.

- (16) Tavanomaiset työ sopimukset ovat vähentyneet viime vuosikymmeninä ja epätyypilliset tai joustavat työjärjestelyt ovat yleistyneet suurelta osin taloudellisen toiminnan digitalisoitumisen vuoksi. Tietyntyyppisestä epätyypillisestä työstä on olemassa unionin lainsäädäntöä. Neuvoston direktiivillä 97/81/EY<sup>1</sup> pannaan täytäntöön Euroopan tason työmarkkinaosapuolten välinen osa-aikatyötä koskeva puitesopimus, ja sen tarkoituksena on poistaa osa-aikatyöntekijöihin kohdistuva syrjintä, parantaa osa-aikatyön laatua, helpottaa vapaaehtoisen osa-aikatyön kehittämistä ja edistää työajan joustavaa järjestämistä työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottaen. Neuvoston direktiivillä 1999/70/EY<sup>2</sup> pannaan täytäntöön Euroopan tason työmarkkinaosapuolten välinen määräaikaista työ sopimuksia koskeva puitesopimus, ja sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisten työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja estämällä perättäisten määräaikaisten työ sopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttö. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY<sup>3</sup>, joka annettiin sen jälkeen, kun Euroopan tason työmarkkinaosapuolet jättivät hyväksymättä puitesopimuksen, tarkoituksena on varmistaa vuokratyöntekijöiden suojele ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla yhdenvertainen kohtelu ja tunnustamalla vuokratyövoimaa välittävät yritykset työnantajiksi samalla kun otetaan huomioon tarve luoda asianmukaiset puitteet

---

<sup>1</sup> Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9).

<sup>2</sup> Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

<sup>3</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9).

vuokratyön käytölle, jotta voidaan edistää tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.

- (17) Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet hyväksyivät etätöitä koskevan puitesopimuksen heinäkuussa 2002 ja digitalisointia koskevan puitesopimuksen kesäkuussa 2020. Digitalisointia koskevassa puitesopimuksessa määrätään mahdollisista toimenpiteistä, joista työmarkkinaosapuolet sopivat ja jotka koskevat työntekijöiden tavoitettavissa ja tavoittamattomissa olemista. Vuonna 2002 tapahtuneen etätöitä koskevan puitesopimuksen hyväksymisen jälkeisen kehityksen perusteella on käynyt ilmeiseksi, että sopimuksen joidenkin osien arviointi ja unionin tason oikeudellinen kehys ovat tarpeen.
- (18) Direktiivin 2008/104/EY 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa ja 3 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijän käsite on määriteltävä kansallisessa lainsäädännössä. Unionin tuomioistuin on kuitenkin päättänyt, että sen vakiintuneessa oikeuskäytännössä vahvistettuja perusteita on sovellettava arvioitaessa, onko henkilö työntekijän asemassa. Ratkaisevaa on erityisesti se, ”että henkilö tekee ... toiselle tämän johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan, eikä sillä, millaiseksi kyseinen suhde katsotaan kansallisessa oikeudessa, tai kyseisen suhteen muodolla taikka näiden kahden henkilön välisen oikeudellisen suhteen luonteella ole tältä kannalta määräävää vaikutusta”<sup>1</sup>.
- (19) Eräät jäsenvaltiot ovat ryhtyneet toimiin säännelläkseen digitaalisia välineitä työssään käyttävien työntekijöiden oikeutta olla tavoittamattomissa. Toiset jäsenvaltiot edistävät digitaalisten välineiden käyttöä työtarkoituksiin puuttumatta erityisesti riskeihin, kolmas ryhmä jäsenvaltioita soveltaa digitaalisten välineiden käyttöön yleistä lainsäädäntöä ja neljännellä ryhmällä ei ole erityistä lainsäädäntöä<sup>2</sup>. Unionin tason toimilla tällä alalla säädettäisiin vähimmäisvaatimuksista, joilla suojellaan unionissa kaikkia digitaalisia välineitä työtarkoituksiin työntekijöitä, ja nimenomaisesti heidän oikeudenmukaisia työoloja ja -ehtoja koskevista perusoikeuksistaan.
- (20) Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa kaikkien työntekijöiden työoloja ja -ehtoja säätämällä vähimmäisvaatimuksista, jotka koskevat oikeutta olla tavoittamattomissa.

---

<sup>1</sup> Tuomioistuimen tuomio 17. marraskuuta 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, 27 kohta.

<sup>2</sup> Eurofound.

Direktiivi olisi pantava täytäntöön siten, että noudattaen täysin direktiiveissä 89/391/ETY, 2003/88/EY, (EU) 2019/1152 ja (EU) 2019/1158 vahvistettuja vaatimuksia, eikä sillä saisi olla kielteisiä vaikutuksia työntekijöihin.

- (21) Työmarkkinaosapuolten olisi voitava sopia työehtosopimuksella tai työnantajayrityksen tasolla käytännön järjestelyistä, jotka koskevat työntekijän oikeutta olla tavoittamattomissa ja sitä, miten työnantaja panee kyseisen oikeuden täytäntöön. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava esimerkiksi kansallisten työtarkastusviranomaisten avulla, että työnantajat antavat työntekijöille ilmoituksen näistä käytännön järjestelyistä.
- (22) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että työnantajat perustavat puolueettoman, luotettavan ja helppokäyttöisen järjestelmän, jonka avulla voidaan mitata kunkin työntekijän päivittäinen työaika unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön ja erityisesti sen 14. toukokuuta 2019 asiassa *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18<sup>1</sup> antaman tuomion mukaisesti.
- (23) Työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä olisi kunnioitettava. Jäsenvaltioiden olisi tuettava työmarkkinaosapuolia vahvistettaessa työehtosopimukset tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi.
- (24) Jäsenvaltioiden olisi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti varmistettava työmarkkinaosapuolten tehokas osallistuminen sekä edistettävä ja tehostettava työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi. Tätä varten jäsenvaltioiden olisi varmistettava kuultuaan työmarkkinaosapuolia asianmukaisella tasolla, että vahvistetaan vähimmäistyöehdot, jotta työntekijät voivat käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa. Jäsenvaltioiden olisi voitava antaa tämän direktiivin täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti kyseisten vähimmäistyöehtojen vahvistamiseksi tai täydentämiseksi.
- (25) Poikkeuksia vaatimuksesta panna oikeus olla tavoittamattomissa täytäntöön olisi myönnettävä ainoastaan poikkeuksellisissa olosuhteissa, kuten ylivoimaisen esteen sattuessa tai muissa hätätilanteissa, ja sillä edellytyksellä, että työnantaja esittää kullekin asianomaiselle työntekijälle kirjallisesti perustelut, jotka osoittavat poikkeuksen tarpeen.

---

<sup>1</sup> Tuomioistuimen tuomio 14. toukokuuta 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

Vähimmäistyöehdoissa tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden täytäntöönpanemiseksi olisi vahvistettava perusteet tällaisille poikkeuksille ja korvauksen määrittämiselle työajan ulkopuolella tehdystä työstä. Korvauksella olisi varmistettava, että työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden varmistamista koskevaa yleistavoitetta noudatetaan.

- (26) Työntekijöitä, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan, olisi suojeltava mahdollisilta kielteisiltä seurauksilta, kuten irtisanomiselta ja muilta kostotoimenpiteiltä. Tällaisia työntekijöitä olisi myös suojeltava syrjiviltä toimenpiteiltä, kuten tulojen tai ylennysmahdollisuuksien menetykseltä.
- (27) Työntekijöillä olisi oltava riittävä ja nopea oikeudellinen ja hallinnollinen suoja sellaista epäsuotuisaa kohtelua vastaan, joka johtuu heidän tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksiensa käyttämisestä tai pyrkimisestä niiden käyttämiseen, mukaan lukien oikeus hakea muutosta ja oikeus panna vireille hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä tämän direktiivin noudattamisen varmistamiseksi.
- (28) Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava järjestelyt tässä direktiivissä säädetyn tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden käyttämiseksi kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti. Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.
- (29) Todistustaakan sen osoittamiseksi, että irtisanomista tai vastaavaa haittaa ei ole tapahtunut sillä perusteella, että työntekijä on käyttänyt tai yrittänyt käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa, olisi oltava työnantajalla, jos työntekijä on esittänyt tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että työntekijä on irtisanottu tai hänelle on aiheutunut tästä syystä muuta haittaa.
- (30) Tässä direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Tämä direktiivi ja sen täytäntöönpano ei saisi olla pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa tämän direktiivin kattamalla alalla.

- (31) Komission olisi tarkasteltava tämän direktiivin täytäntöönpanoa direktiivin noudattamisen seuraamiseksi ja varmistamiseksi. Tätä varten jäsenvaltioiden olisi toimitettava komissiolle säännöllisesti kertomuksia.
- (32) Tämän direktiivin vaikutusten arvioimiseksi komissiota ja jäsenvaltioita kannustetaan jatkamaan keskinäistä yhteistyötään Euroopan työviranomaisen tuella tässä direktiivissä vahvistettujen oikeuksien täytäntöönpanoa koskevien vertailukelpoisten tilastojen ja tietojen kehittämiseksi.
- (33) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta eli vahvistaa asianmukaisia takeita tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden soveltamisen valvomiseksi unionissa, vaan se voidaan sen laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

*1 artikla*

*Kohde ja soveltamisala*

1. Tässä direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, joiden avulla digitaalisia välineitä, kuten tieto- ja viestintätekniikkaa, työssään käyttävät työntekijät voivat käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa, ja varmistetaan, että työnantajat kunnioittavat työntekijöiden tätä oikeutta. Sitä sovelletaan kaikilla aloilla, niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla ja kaikkiin työntekijöihin riippumatta heidän asemastaan ja työjärjestelyistään.
2. Tällä direktiivillä täsmennetään ja täydennetään direktiivejä 89/391/ETY, 2003/88/EY, (EU) 2019/1152 ja (EU) 2019/1158 1 kohdassa mainittuja tarkoituksia varten rajoittamatta kuitenkaan mainituissa direktiiveissä vahvistettuja vaatimuksia.

*2 artikla*  
*Määritelmät*

Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- 1) 'tavoittamattomissa olemisella' sitä, että työhön liittyvää toimintaa tai viestintää ei toteuteta työajan ulkopuolella digitaalisten välineiden avulla suoraan tai välillisesti;
- 2) 'työajalla' työaikaa sellaisena kuin se on määritelty direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan 1 kohdassa.

*3 artikla*  
*Oikeus olla tavoittamattomissa*

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat toteuttavat tarvittavat toimenpiteet antaakseen työntekijöille keinot käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat perustavat puolueettoman, luotettavan ja helppokäyttöisen järjestelmän, jonka avulla voidaan mitata kunkin työntekijän päivittäinen työaika noudattaen työntekijöiden oikeutta yksityisyyden ja henkilötietojen suojaan. Työntekijöillä on oltava oikeus pyytää ja saada tiedot työajastaan.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat panevat täytäntöön oikeuden olla tavoittamattomissa oikeudenmukaisella, laillisella ja avoimella tavalla.

*4 artikla*  
*Toimenpiteet tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden täytäntöönpanemiseksi*

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava kuultuaan työmarkkinaosapuolia asianmukaisella tasolla, että vahvistetaan yksityiskohtaiset järjestelyt, jotta työntekijät voivat käyttää oikeuttaan olla tavoittamattomissa, ja että työnantajat panevat tämän oikeuden täytäntöön oikeudenmukaisella ja avoimella tavalla. Tätä varten jäsenvaltioiden on säädettävä vähintään seuraavista työehdoista ja -oloista:
  - a) käytännön järjestelyt, joiden mukaisesti työtarkoituksessa käytettävät välineet, mukaan lukien mahdolliset työhön liittyvät seurantavälineet, kytketään pois päältä;

- b) järjestelmä työajan mittaamiseksi;
- c) terveys- ja turvallisuusarvioinnit, mukaan lukien psykososiaalisten riskien arvioinnit, kun on kyse oikeudesta olla tavoittamattomissa;
- d) perusteet, joilla työnantajat voivat poiketa heille kuuluvasta vaatimuksesta panna täytäntöön työntekijän oikeus olla tavoittamattomissa;
- e) kun on kyse d alakohdassa tarkoitettusta poikkeuksesta, perusteet sen määrittämiseksi, kuinka korvaus työajan ulkopuolella tehdystä työstä lasketaan direktiivien 89/391/ETY, 2003/88/EY, (EU) 2019/1152 ja (EU) 2019/1158 sekä kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti;
- f) tiedotustoimenpiteet, jotka työnantajien on toteutettava tässä kohdassa tarkoitettujen työehtojen ja -olojen osalta, työpaikalla tapahtuva koulutus mukaan luettuna.

Ensimmäisen alakohdan d alakohdan mukainen poikkeus voidaan myöntää ainoastaan poikkeuksellisissa olosuhteissa, kuten ylivoimaisen esteen sattuessa tai muissa hätätilanteissa, ja sillä edellytyksellä, että työnantaja esittää kullekin asianomaiselle työntekijälle kirjallisesti perustelut, jotka osoittavat poikkeuksen tarpeen aina, kun poikkeusta käytetään.

2. Jäsenvaltiot voivat kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi tehdä kansallisella, alueellisella, alakohtaisella tai työnantajan tasolla työehtosopimuksia, joissa määrätään 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen ja -olojen täydentämisestä.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijät, jotka eivät kuulu 2 kohdassa tarkoitettujen työehtosopimuksen piiriin, saavat tämän direktiivin mukaista suojelua.

#### *5 artikla*

##### *Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta*

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kielletään työnantajien harjoittama syrjintä, epäedullisempi kohtelu, irtisanominen ja muut epäedulliset toimenpiteet sillä

perusteella, että työntekijät ovat käyttäneet tai pyrkineet käyttämään oikeuttaan olla tavoittamattomissa.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat suojelevat työntekijöitä, mukaan lukien työntekijöiden edustajat, kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta ja epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästään työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijät, jotka katsovat tulleen irtisanotuiksi tai joutuneensa epäsuotuisan kohtelun kohteeksi sillä perusteella, että he ovat käyttäneet tai pyrkineet käyttämään oikeuttaan olla tavoittamattomissa, esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu tai heitä on muutoin kohdeltu epäsuotuisasti tällä perusteella, työnantajan on osoitettava, että irtisanominen tai muu epäsuotuisa kohtelu perustui muihin syihin.
4. Edellä oleva 3 kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan työntekijälle edullisempia todistelua koskevia säännöksiä.
5. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat.
6. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta oikeudenkäyntiin rikosasioissa, elleivät jäsenvaltiot toisin sääädä.

#### *6 artikla*

##### *Muutoksenhakuoikeus*

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, joiden oikeutta olla tavoittamattomissa on rikottu, on oikeus nopeaan, tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun, jos heidän tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan on rikottu.
2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että ammattijärjestöillä tai muilla työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus työntekijöiden puolesta tai tukemiseksi ja heidän suostumuksellaan



ryhtyä hallinnollisiin menettelyihin tämän direktiivin noudattamisen tai täytäntöönpanon varmistamiseksi.

### *7 artikla*

#### *Tiedonantovelvollisuus*

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat antavat kullekin työntekijälle kirjallisesti selkeät, riittävät ja asianmukaiset tiedot näiden oikeudesta olla tavoittamattomissa, mukaan lukien ilmoitus sovellettavien työehtosopimusten tai muiden sopimusten ehdoista. Tällaisista tiedoista on käytävä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- a) edellä 4 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettut käytännön järjestelyt, joiden mukaisesti työtarkoituksessa käytettävät välineet, mukaan lukien mahdolliset työhön liittyvät seurantavälineet, kytketään pois päältä;
- b) edellä 4 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettu järjestelmä työajan kirjaamiseksi;
- c) edellä 4 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettu työnantajan terveys- ja turvallisuusarviointi tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden osalta, mukaan lukien psykososiaalisten riskien arvioinnit;
- d) edellä 4 artiklan 1 kohdan d ja e alakohdassa tarkoitettut perusteet mahdolliselle poikkeukselle työnantajille asetetusta vaatimuksesta panna täytäntöön oikeus olla tavoittamattomissa sekä mahdolliset perusteet sen määrittämiseksi, miten korvaus työajan ulkopuolella tehdystä työstä lasketaan;
- e) edellä 4 artiklan 1 kohdan f alakohdassa tarkoitettut työnantajan tiedotustoimet, mukaan lukien työpaikalla tapahtuva koulutus;
- f) toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi epäsuotuisalta kohtelulta 5 artiklan mukaisesti;
- g) toimenpiteet työntekijöiden muutoksenhakuoikeuden täytäntöönpanemiseksi 6 artiklan mukaisesti.

*8 artikla*  
*Seuraamukset*

Jäsenvaltioiden on vahvistettava säännöt, jotka koskevat seuraamuksia, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia, jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta, ja toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen niiden noudattamisen. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on annettava komissiolle tiedoksi nämä säännökset ja toimenpiteet viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] ja ilmoitettava sille niihin vaikuttavista myöhemmistä muutoksista viipymättä.

*9 artikla*  
*Suojan taso*

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnetyn suojan yleistä tasoa.
2. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten soveltamiseen tai sallia tämä.
3. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita mitään muita työntekijöille muissa unionin säädöksissä myönnettyjä oikeuksia.

*10 artikla*  
*Tavoittamattomissa olemista koskevaa oikeutta koskeva raportointi ja sen arviointi ja uudelleentarkastelu*

1. Jäsenvaltioiden on viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [viiden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] ja sen jälkeen joka toinen vuosi toimitettava komissiolle kertomus kaikista tämän direktiivin käytännön täytäntöönpanoa ja soveltamista koskevista merkityksellisistä tiedoista sekä arviointi-indikaattorit, jotka koskevat tavoittamattomissa olemista koskevaa oikeutta koskevia täytäntöönpanokäytäntöjä, ja esitettävä kansallisten työmarkkinaosapuolten näkemykset.

2. Jäsenvaltioiden 1 kohdan mukaisesti toimittamien tietojen perusteella komissio toimittaa viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [kuuden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] ja sen jälkeen joka toinen vuosi Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin täytäntöönpanosta ja soveltamisesta ja tarkastelee tarvetta toteuttaa lisätoimenpiteitä, kuten tarvittaessa muutoksia tähän direktiiviin.

### *11 artikla*

#### *Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä*

1. Jäsenvaltioiden on annettava ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät säännökset viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta]. Niiden on viipymättä ilmoitettava nämä säännökset komissiolle.

Niiden on sovellettava näitä säännöksiä ... päivästä ...kuuta ... [kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] lähtien.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

2. Kun tämä direktiivi on tullut voimaan, jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että niiden tässä direktiivissä säänneltyjä kysymyksiä koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten luonnokset, jotka ne aikovat antaa, toimitetaan komissiolle riittävän ajoissa, jotta se voi esittää huomautuksensa.
3. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 3 kohdan mukaisesti jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi niiden yhteisestä pyynnöstä edellyttäen, että ne varmistavat tämän direktiivin noudattamisen.

### *12 artikla*

#### *Henkilötiedot*

Työnantajien on käsiteltävä henkilötietoja tämän direktiivin 4 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan mukaisesti ainoastaan yksittäisen työntekijän työajan kirjaamista varten. Ne eivät saa käsitellä tällaisia tietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen. Henkilötietojen käsittelyssä on

noudatettava Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679<sup>1</sup> sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2002/58/EY<sup>2</sup>.

*13 artikla*

*Voimaantulo*

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

*14 artikla*

*Osoitus*

Tämä direktiivi on osoitettu jäsenvaltioille.

Tehty ...

*Euroopan parlamentin puolesta*  
*Puhemies*

*Neuvoston puolesta*  
*Puheenjohtaja*

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasäädös) (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1).

<sup>2</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/58/EY, annettu 12 päivänä heinäkuuta 2002, henkilötietojen käsittelystä ja yksityisyyden suojasta sähköisen viestinnän alalla (sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi) (EYVL L 201, 31.7.2002, s. 37).