



## USVOJENI TEKSTOVI

### P9\_TA(2021)0021

#### Pravo na isključivanje

#### Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL))

##### *Europski parlament*

- uzimajući u obzir članak 225. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU),
- uzimajući u obzir članak 153. stavak 2. točku (b) UFEU-a u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkama (a), (b) i (i) UFEU-a,
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 89/391/EEZ od 12. Lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu<sup>1</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 91/383/EEZ od 25. Lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu<sup>2</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena<sup>3</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji<sup>4</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU<sup>5</sup>,
- uzimajući u obzir članke 23. i 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (Povelja),
- uzimajući u obzir europski stup socijalnih prava, a posebno njegova načela br. 5, 7, 8, 9 i 10,
- uzimajući u obzir konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada (MOR), a

<sup>1</sup> SL L 183, 29.6.1989., str. 1.

<sup>2</sup> SL L 206, 29.7.1991., str. 19.

<sup>3</sup> SL L 299, 18.11.2003., str. 9.

<sup>4</sup> SL L 186, 11.7.2019., str. 105.

<sup>5</sup> SL L 188, 12.7.2019., str. 79.

posebno Konvenciju br. 1 o radnom vremenu (industrija) iz 1919., Konvenciju br. 30 o radnom vremenu (trgovina i uredi), Preporuku br. 163 o kolektivnom pregovaranju iz 1981., Konvenciju br. 156 o radnicima s obiteljskim obvezama iz 1981. i popratnu Preporuku br. 165 te Deklaraciju MOR-a povodom njegove stote obljetnice o budućnosti rada iz 2019.;

- uzimajući u obzir revidiranu Europsku socijalnu povelju Vijeća Europe od 3. svibnja 1996., a posebno njezin članak 2. (koji se odnosi na pravo na pravične radne uvjete, uključujući razumno radno vrijeme i na odmor), članak 3. (o pravu na sigurne i zdrave radne uvjete), članak 6. (o pravu na kolektivno pregovaranje) i članak 27. (o zaštiti radnika s obiteljskim odgovornostima),
- uzimajući u obzir članak 24. Opće deklaracije o ljudskim pravima,
- uzimajući u obzir okvirne sporazume europskih socijalnih partnera o radu na daljinu (2002.) i digitalizaciji (2020.),
- uzimajući u obzir studiju o procjeni europske dodane vrijednosti koju je izradio Odjel za europsku dodanu vrijednost Službe Europskog parlamenta za istraživanja (EPRS) naslovljenu „Pravo na isključivanje”<sup>1</sup>,
- uzimajući u obzir izvješće Eurofounda od 31. srpnja 2019. naslovljeno „Pravo na isključivanje”,
- uzimajući u obzir Radni dokument Eurofounda naslovljen „Pravo na isključivanje u 27 država članica EU-a”,
- uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije u pogledu kriterija za određivanje radnog vremena, uključujući dežurstvo i pripravnost, važnosti vremena odmora, zahtjeva za mjerenje radnog vremena i kriterija za određivanje statusa radnika<sup>2</sup>,
- uzimajući u obzir presudu Suda Europske unije u predmetu C-518/15, prema kojoj se pasivno dežurstvo radnika uz obvezu javljanja na pozive poslodavca u kratkom roku mora smatrati „radnim vremenom”<sup>3</sup>,
- uzimajući u obzir presudu Suda Europske unije u predmetu C-55/18, u skladu s kojom države članice moraju zahtijevati od poslodavaca da uspostave sustav kojim se omogućuje mjerenje trajanja radnog vremena u danu<sup>4</sup>,

---

<sup>1</sup> PE 642.847, srpanj 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> Vidjeti, među ostalim, presude Suda od 5. listopada 2004., Pfeiffer i ostali, od C-397/01 do C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, točka 93.; od 7. rujna 2006., Komisija protiv Ujedinjene Kraljevine, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, točka 36.; od 17. studenoga 2016., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, točka 27.; od 21. veljače 2018., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, točka 66.; i od 14. svibnja 2019., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, točka 60.

<sup>3</sup> Mišljenje Suda od 21. veljače 2018., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, točka 66.

<sup>4</sup> Presuda Suda od 14. svibnja 2019., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, točka 60.

- uzimajući u obzir izvješće sindikata UNI Global Union naslovljeno „The Right to Disconnect: Best Practices” (Pravo na isključivanje: najbolje prakse),
  - uzimajući u obzir stavak 17. svoje Rezolucije od 10. listopada 2019. o politici zapošljavanja i socijalnoj politici europodručja<sup>1</sup>,
  - uzimajući u obzir članak 5. Odluke Europskog parlamenta od 28. rujna 2005. o donošenju Statuta zastupnika Europskog parlamenta<sup>2</sup>,
  - uzimajući u obzir članke 47. i 54. Poslovnika,
  - uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A9-0246/2020),
- A. budući da trenutačno ne postoji posebno zakonodavstvo Unije o pravu radnika na isključivanje iz digitalnih alata kojima se koriste u svrhu rada, među ostalim, iz informacijskih i komunikacijskih tehnologija (IKT);
  - B. budući da su digitalizacija i odgovarajuća upotreba digitalnih alata donijele mnoge gospodarske i društvene koristi i prednosti za poslodavce i radnike, kao što su povećana fleksibilnost i autonomija, potencijal za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i skraćeno vrijeme putovanja, ali su prouzročile i nedostatke koji dovode do niza etičkih i pravnih izazova te izazova povezanih sa zapošljavanjem, kao što su intenziviranje rada i produljenje radnog vremena, čime se brišu granice između poslovnog i privatnog života;
  - C. budući da sve veća upotreba digitalnih alata za potrebe rada dovodi do kulture „stalne povezanosti na mrežu”, „stalne dostupnosti” ili „stalnih dežurstava”, koja može imati štetan učinak na temeljna prava radnika i na pravedne radne uvjete, uključujući pravednu naknadu, ograničenje radnog vremena i ravnotežu između poslovnog i privatnog života, psihičko i fizičko zdravlje te na zdravlje i sigurnost na radu, kao i na ravnopravnost muškaraca i žena zbog nerazmjernog učinka na radnike koji o nekome moraju skrbiti, a to su obično žene; budući da bi se digitalna tranzicija trebala voditi načelom poštovanja ljudskih prava te temeljnih prava i vrijednosti Unije te bi trebala imati pozitivan učinak na radnike i radne uvjete;
  - D. budući da uporaba digitalnih alata tijekom duljih vremenskih razdoblja može uzrokovati smanjenje koncentracije te kognitivno i emocionalno preopterećenje; budući da monotone repetitivne radnje i statički položaj tijekom dugih vremenskih razdoblja mogu dovesti do istezanja mišića i mišićno-koštanih poremećaja; budući da je Međunarodna agencija za istraživanje raka klasificirala radiofrekvencijsko zračenje kao moguće kancerogeno; budući da su trudnice naročito izložene riziku prilikom radiofrekvencijskog zračenja;
  - E. budući da pretjerana uporaba tehnoloških uređaja može pogoršati pojave kao što su izolacija, tehnička ovisnost, pomanjkanje sna, emocionalno iscrpljivanje, tjeskoba i sindrom izgaranja na poslu; budući da prema podacima Svjetske zdravstvene organizacije više od 300 milijuna ljudi diljem svijeta pati od depresije i uobičajenih poremećaja mentalnog zdravlja povezanih s radom, a 38,2 % stanovništva Unije godišnje oboli od poremećaja mentalnog zdravlja;

<sup>1</sup> Usvojeni tekstovi, P9\_TA(2019)0033.

<sup>2</sup> SL L 262, 7.10.2005., str. 1.

- F. budući da su mjere poduzete kao posljedica krize uzrokovane bolešću COVID-19 promijenile način rada ljudi i ukazale na važnost digitalnih rješenja, uključujući korištenje mogućnosti rada od kuće kada je riječ o poduzećima, samozaposlenim osobama i tijelima javne uprave diljem Unije; budući da je prema Eurofoundu više od trećine radnika u Uniji tijekom mjera ograničenja kretanja i okupljanja počelo raditi od kuće, u usporedbi s 5 % radnika koji su tako radili inače, te da je došlo do znatnog povećanja upotrebe digitalnih alata za potrebe rada; budući da je prema podacima Eurofounda 27 % ispitanika koji rade od kuće izjavilo da su radili u slobodno vrijeme kako bi uspjeli obaviti sav posao<sup>1</sup>; budući da se tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19 povećao rad na daljinu i rad od kuće te se očekuje da će se taj trend nastaviti više nego prije krize uzrokovane bolešću COVID-19 ili da će se čak dodatno povećati;
- G. budući da su žene posebno izložene riziku od gospodarskih i socijalnih posljedica krize uzrokovane bolešću COVID-19 i da su teže pogođene tim posljedicama zbog svoje prevladavajuće ili još uvijek tradicionalne uloge u domu i obitelji; budući da povećanje rada na daljinu tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19 može predstavljati veći rizik za mlade i za osobe koje skrbe o drugima, kao što su samohrani roditelji, obitelji s djecom i obitelji s uzdržavanim članovima obitelji kojima je potrebna skrb; budući da rad i privatni život tijekom rada na daljinu, ograničenja socijalnih kontakata i ograničenja kretanja moraju biti dobro uravnoteženi; budući da bi se u kontekstu prava na isključivanje trebalo uzeti u obzir i rodne aspekte;
- H. budući da je pravo na isključivanje temeljno pravo koje je neodvojiv dio novih obrazaca rada u novom digitalnom dobu; budući da bi to pravo trebalo smatrati važnim instrumentom socijalne politike na razini Unije kako bi se osigurala zaštita prava svih radnika; budući da je pravo na isključenje posebno važno najranjivijim radnicima i onima koji skrbe za druge;
- I. budući da je tehnološki napredak dodao novu razinu složenosti u pogledu praćenja i nadzora na radnom mjestu; budući da se upotreba intruzivnih digitalnih tehnologija na radnom mjestu u određenoj mjeri rješava i regulira samo u nekim državama članicama; budući da se člankom 8. Europske konvencije o ljudskim pravima utvrđuje da „svatko ima pravo na zaštitu svojih osobnih podataka”; budući da se to koristilo u nacionalnim jurisdikcijama kako bi se zaštitila privatnost zaposlenika u kontekstu zapošljavanja; budući da bi se člankom 8. Europske konvencije o ljudskim pravima i provedbom Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća<sup>2</sup> trebalo osigurati da zaposlenici dobiju odgovarajuće informacije o opsegu i prirodi praćenja i nadzora te da poslodavci moraju obrazložiti mjere i smanjiti njihov učinak primjenom najmanje nametljivih metoda;
- J. budući da je prema podacima Eurofounda 27 % ispitanika koji rade od kuće izjavilo da su radili u slobodno vrijeme kako bi uspjeli obaviti sav posao;
1. naglašava da upotreba digitalnih alata za potrebe rada, uključujući informacijske i komunikacijske tehnologije, pruža veću fleksibilnost u pogledu vremena i mjesta

---

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

<sup>2</sup> Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

- obavljanja posla te načina na koji se on može obaviti i na koji se može stupiti u kontakt s radnicima; budući da odgovarajuća uporaba digitalnih alata može biti prednost za poslodavce i radnike u smislu omogućavanja veće slobode, neovisnosti i fleksibilnosti kako bi se bolje organiziralo radno vrijeme i radne zadatke, smanjilo vrijeme provedeno na putu na posao i olakšalo upravljanje osobnim i obiteljskim obvezama, čime se stvara bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života; napominje da se potrebe radnika uvelike razlikuju te u tom pogledu naglašava važnost razvoja jasnog okvira kojim se istodobno promiču osobna fleksibilnost i zaštita prava radnika;
2. ističe da stalna povezanost u kombinaciji s velikom potrebom za radnim mjestima te sve veća očekivanja da će radnici biti dostupni u bilo kojem trenutku mogu negativno utjecati na temeljna prava radnika, na ravnotežu između poslovnog i privatnog života te na njihovo fizičko i mentalno zdravlje i dobrobit;
  3. prima na znanje da učinkovito bilježenje radnog vremena može doprinijeti poštovanju ugovornog radnog vremena; naglašava da, iako je važno da se radno vrijeme bilježi u svrhu jamčenja dogovorenih sati i zakonskih ograničenja, pozornost se mora posvetiti učinkovitosti, s obzirom na to da propisi o tom pitanju postoje samo u nekoliko država članica;
  4. napominje da postoji sve više dokaza koji upućuju na to da ograničenja radnih sati, ravnoteža između poslovnog i privatnog života, određena fleksibilnost u organizaciji radnog vremena kao i aktivna nastojanja za poboljšanjem dobrobiti na radnome mjestu pozitivno utječu na fizičko i mentalno zdravlje radnika, bolju sigurnost na radnom mjestu i veću produktivnost zbog manjeg umora i stresa te da doprinose većoj razini zadovoljstva radnika svojim poslom i pospješuju motivaciju za obavljanje posla te utječu na niže stope izostajanja s posla<sup>1</sup>;
  5. prepoznaje važnost pravilne i učinkovite upotrebe digitalnih alata za potrebe rada, kako za radnike tako i za poslodavce, pri čemu treba voditi računa o tome da se izbjegne svako kršenje prava radnika na pravedne radne uvjete, uključujući pravednu naknadu, ograničenje radnog vremena i ravnotežu između poslovnog i privatnog života te zdravlje i sigurnost na radu;
  6. smatra da prekidi slobodnog vremena i povećanje radnih sati mogu povećati rizik od neplaćenog prekovremenog rada, utječu na umor, uzrokuju psihosocijalne, mentalne i fizičke probleme, kao što su anksioznost, depresija, sindrom izgaranja na poslu i tehnostres te da mogu negativno utjecati na zdravlje radnika i njihovu sigurnost na radu, na ravnotežu između poslovnog i privatnog života radnika, te da ih mogu spriječiti u primjerenom odmoru od posla;
  7. prima na znanje zaključke Eurofounda koji ukazuju na to da je vjerojatnost da će osobe koje redovito rade od kuće raditi više od 48 sati tjedno, koji je i tjedna gornja granica, više nego dvostruko veća i da postoji rizik od odmora kraćeg od potrebnih 11 sati između radnih dana, kako je predviđeno pravom Unije, u usporedbi s osobama koje rade

---

<sup>1</sup> Glasnik, MOR, citat naveden u studiji o procjeni europske dodane vrijednosti naslovljenoj „Pravo na isključivanje”, koju je izradio Odjel za europsku dodanu vrijednost Službe Europskog parlamenta za istraživanja (EPRS) (PE 642.847, srpanj 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)

u prostorima svojeg poslodavca; ističe da gotovo 30 % takvih radnika na daljinu navodi da svaki dan ili nekoliko puta tjedno rade tijekom slobodnog vremena, u usporedbi s manje od 5 % radnika koji rade u uredima te da je vjerojatnije da će radnici na daljinu raditi na nepuno radno vrijeme; ističe da se u Uniji povećava broj radnika na daljinu koji prijavljuju dugo radno vrijeme ili koji ne mogu iskoristiti slobodno vrijeme; nadalje napominje da je veća vjerojatnost da će redoviti radnici na daljinu prijavljivati stres povezan s radom i patiti od poremećaja spavanja, stresa i izloženosti svjetlu digitalnih zaslona te napominje da su drugi učinci na zdravlje radnika na daljinu i radnika koji su izrazito mobilni glavobolje, zamor očiju, umor, anksioznost i mišićno-koštani poremećaji; priznaje da redoviti rad od kuće može loše utjecati na radnike u fizičkom smislu s obzirom na to da radni prostori uspostavljeni ad hoc u domu, kao i prijenosna računala i druga oprema IKT-a možda ne ispunjavaju ergonomske standarde; poziva Komisiju i države članice da poboljšaju istraživanje i prikupljanje podataka te da provedu detaljnu procjenu tih problema; naglašava da se važnost rješavanja tih pitanja povećava u svjetlu predviđenog proširenja rada na daljinu u dugoročnom razdoblju;

8. ističe da je rad na daljinu bio ključan u očuvanju određenih radnih mjesta i poduzeća tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19, ali ponavlja da zbog kombinacije dugog radnog vremena i većih potreba može predstavljati i veći rizik za radnike, što negativno utječe na kvalitetu njihova radnog vremena i ravnotežu između poslovnog i privatnog života te na njihovo fizičko i mentalno zdravlje; ističe da se posebne poteškoće javljaju u situacijama kada posao nije povezan s određenim mjestom rada, kada je povezanost s radom stalna i kada se posao prelijeva u obiteljski i privatni život;
9. naglašava da je pravo radnika na isključivanje ključno za zaštitu njihovog fizičkog i mentalnog zdravlja te dobrobiti radnika kao i za njihovu zaštitu od psiholoških rizika; ponovno ističe važnost i korist provedbe procjena psihosocijalnih rizika na razini privatnih i javnih poduzeća te ponovno ističe važnost promicanja mentalnog zdravlja i sprečavanja duševnih poremećaja na radnom mjestu, čime se stvaraju bolji uvjeti i za zaposlenike i za poslodavce; uviđa da odbori za zdravlje i sigurnost koje su osnovali socijalni partneri mogu imati pozitivnu ulogu u jamčenju češćih i točnijih procjena rizika;
10. podsjeća da u skladu s postojećim zakonodavstvom i sudskom praksom Suda Europske unije radnici ne moraju biti stalno i neprekidno dostupni poslodavcu te da postoji razlika između radnog vremena, kada radnik mora biti na raspolaganju poslodavcu, i neradnog vremena, kada radnik nije obvezan ostati na raspolaganju poslodavcu, te da je dežurstvo radno vrijeme; uviđa, međutim, da pravo na isključivanje nije izričito uređeno pravom Unije; podsjeća da se situacija u državama članicama uvelike razlikuje, pri čemu su brojne države članice i socijalni partneri regulirali zakonom ili kolektivnim ugovorima ili oboje, uporabu digitalnih alata za potrebe rada kako bi donijeli zaštitne mjere i osigurali zaštitu radnika i njihovih obitelji; poziva Komisiju i države članice te potiče socijalne partnere da razmjenjuju najbolje prakse i da zajamče koordinirani zajednički pristup postojećim radnim uvjetima, a da pritom ne nanose štetu socijalnim pravima i mobilnosti unutar Unije;
11. poziva Komisiju da ocijeni rizike koji nastaju zbog nepostojanja zaštite prava na isključivanje te da se pozabavi njihovim uklanjanjem;
12. poziva države članice i poslodavce da radnicima osiguraju mogućnost ostvarivanja prava na isključivanje;

13. podsjeća na posebne potrebe različitih sektora i razlike među njima u pogledu prava na isključivanje; poziva Komisiju da na temelju iscrpne procjene, odgovarajuće evaluacije i savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima iznese prijedlog direktive Unije o minimalnim standardima i uvjetima kako bi se osiguralo da radnici mogu učinkovito ostvariti svoje pravo na isključivanje i regulirati upotrebu postojećih i novih digitalnih alata u poslovne svrhe, uzimajući u obzir Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji, koji uključuje aranžmane za povezivanje i isključivanje; podsjeća da se Okvirnim sporazumom predviđa da socijalni partneri poduzmu provedbene mjere u roku od sljedeće tri godine te da bi se zakonodavnim prijedlogom prije isteka tog provedbenog razdoblja zanemarila uloga socijalnih partnera utvrđena u UFEU-u; ustraje u tome da se svakom zakonodavnom inicijativom poštuju autonomija socijalnih partnera na nacionalnoj razini, nacionalni kolektivni ugovori te nacionalne tradicije i modeli tržišta rada te da se njome ne utječe na pravo na pregovaranje, sklapanje i provedbu kolektivnih ugovora u skladu s nacionalnim pravom i praksom;
14. poziva Komisiju da predstavi zakonodavni okvir s ciljem uspostave minimalnih zahtjeva za rad na daljinu diljem Unije kako bi se osiguralo da rad na daljinu ne utječe na uvjete zapošljavanja radnika na daljinu; naglašava da bi se tim okvirom trebalo pojasniti radne uvjete, uključujući osiguravanje, upotrebu i odgovornost opreme, kao što su postojeći i novi digitalni alati, te zajamčiti da se takav rad obavlja na dobrovoljnoj osnovi te da su prava, radno opterećenje i standardi učinkovitosti radnika na daljinu jednaki usporedivim radnicima;
15. smatra da bi se novom direktivom trebalo utvrditi, dopuniti i u potpunosti poštovati zahtjeve iz Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, osobito u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor, Direktive (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima, Direktive (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika, i Direktive Vijeća 89/391/EEZ o sigurnosti i zdravlju radnika, a posebno zahtjeve iz tih direktiva koji se odnose na najdulje radno vrijeme i najkraće vrijeme odmora, fleksibilne radne uvjete i obveze informiranja te da ta direktiva ne bi trebala imati negativan učinak na radnike; smatra da bi novom direktivom trebalo predvidjeti rješenja za pitanja u pogledu postojećih modela, uloge socijalnih partnera, odgovornosti poslodavaca i očekivanja radnika kada je riječ o organizaciji radnog vremena prilikom uporabe digitalnih alata; ističe temeljnu važnost ispravnog prenošenja, provedbe i primjene pravila Unije i podsjeća da se pravna stečevina Unije u području zapošljavanja i socijalnih pitanja u potpunosti primjenjuje na digitalnu tranziciju; poziva Komisiju i države članice da osiguraju pravilnu provedbu s pomoću nacionalnih tijela za inspekciju rada;
16. naglašava da pravo na isključivanje omogućuje radnicima da se suzdrže od poslovnih zadaća, aktivnosti i elektroničke komunikacije, kao što su telefonski pozivi, e-pošta i druge poruke, izvan radnog vremena, među ostalim, tijekom slobodnog vremena, službenih i godišnjih odmora, roditeljskog, očinskog i roditeljskog dopusta te drugih vrsta dopusta, bez ikakvih negativnih posljedica; naglašava da bi se trebala poštovati određena autonomija, fleksibilnost i poštovanje vremenske suverenosti u skladu s kojima se radnicima mora omogućiti da svoje radno vrijeme rasporede oko osobnih odgovornosti, posebno skrbi o djeci ili bolesnim članovima obitelji; naglašava da povećanje povezivosti na radnom mjestu ne bi smjelo dovesti do diskriminacije ili negativnih posljedica u pogledu zapošljavanja ili napredovanja u karijeri;
17. naglašava da napredak u novim tehnološkim mogućnostima, kao što je umjetna

inteligencija, ima ključnu ulogu u oblikovanju radnog mjesta u budućnosti i uvažavanju radne učinkovitosti te da ne bi trebao dovesti do dehumanizirane upotrebe digitalnih alata ili izazvati zabrinutost u pogledu privatnosti te nerazmjernog i nezakonitog prikupljanja osobnih podataka, nadzora i praćenja radnika; naglašava da se nove oblike radnog prostora i alate za nadzor radne uspješnosti, kojima se poduzećima omogućuje da u velikoj mjeri prate aktivnosti radnika, ne bi trebalo smatrati prilikom za sustavni nadzor radnika; poziva socijalne partnere i nadzorna tijela za zaštitu podataka da zajamče da se svi alati za praćenje rada upotrebljavaju samo kada je to potrebno i razmjerno te da zajamče pravo na privatnost zaposlenika i samoodređenje u njihovu radu; ističe da, ako je zaposlenicima dopušteno korištenje komunikacijskih usluga koje pruža poslodavac u privatne svrhe, poslodavac nema pravo pristupa komunikacijskim metapodacima ili sadržaju, a radnici moraju biti osposobljeni i informirani u vezi s obradom svojih podataka; podsjeća da se u radnim odnosima suglasnost zaposlenika za obradu osobnih podataka obično ne može smatrati dobrovoljnom i stoga nije valjana jer postoji jasna neravnoteža moći između zaposlenika čiji se podaci obrađuju i nadzornika poslodavca;

18. ponavlja da se poštovanje radnog vremena i njegova predvidivost smatraju presudnima za osiguravanje zdravlja i sigurnosti radnika te njihovih obitelji u Uniji;
19. ističe da Komisija, države članice, poslodavci i radnici moraju aktivno podupirati i poticati pravo na isključivanje te promicati učinkovit, obrazložen i uravnotežen pristup digitalnim alatima na radnom mjestu, kao i mjere podizanja razine svijesti te kampanje za obrazovanje i osposobljavanje u vezi s radnim vremenom i pravom na isključivanje; naglašava važnost razumne upotrebe digitalnih alata kako bi se osiguralo da se pravo na isključivanje i sva druga prava koja su osmišljena za zaštitu mentalnog i fizičkog zdravlja radnika učinkovito provode i da se uspostave kao aktivna komponenta radne kulture u Uniji;
20. ističe činjenicu da poslodavci ne bi trebali zahtijevati da radnici budu izravno ili neizravno na raspolaganju ili dostupni izvan radnog vremena te da bi se suradnici trebali suzdržati od kontaktiranja svojih kolega izvan dogovorenog radnog vremena za potrebe rada; podsjeća da je vrijeme tijekom kojeg je radnik na raspolaganju ili dostupan poslodavcu radno vrijeme; ističe da, s obzirom na promjenjivu prirodu rada, postoji povećana potreba da radnici budu u potpunosti informirani o svojim radnim uvjetima u svrhu provedbe prava na isključenje, što bi se trebalo dogoditi pravodobno i u pisanom ili digitalnom obliku kojem radnici imaju jednostavan pristup; ističe da poslodavci radnicima moraju pružiti dovoljno informacija, uključujući pisanu izjavu, u kojoj se navodi pravo radnika na isključivanje, odnosno barem praktične mjere za isključivanje digitalnih alata za potrebe rada, među ostalim, svih alata za praćenje ili nadzor rada, način na koji se bilježi radno vrijeme, procjenu zdravlja i sigurnosti koju provodi poslodavac te mjere za zaštitu radnika od nepovoljnog postupanja i za ostvarivanje njihova prava na pravnu zaštitu; ponovno ističe važnost jednakog postupanja prema prekograničnim radnicima i poziva Komisiju i države članice da se pobrinu za to da radnici budu ispravno informirani o svojem pravu na isključenje, uključujući preko granica;
21. naglašava koliko je važno da socijalni partneri osiguraju učinkovitu provedbu i izvršavanje prava na isključenje, u skladu s nacionalnim praksama, te ističe da bi stoga trebalo uzeti u obzir rad koji su u tom pogledu već obavili; smatra da države članice moraju radnicima osigurati mogućnost efektivnog ostvarivanja prava na isključivanje, među ostalim preko kolektivnih ugovora; poziva države članice da uspostave precizne i



dostatne mehanizme kako bi se zajamčili minimalni standardi zaštite u skladu s pravom Unije te izvršavanje prava na isključivanje za sve radnike;

22. poziva države članice da osiguraju zaštitu radnika koji se pozivaju na pravo na isključivanje od viktimizacije i drugih negativnih posljedica te da uspostave mehanizme za rješavanje pritužbi ili povreda prava na isključivanje;
23. ističe da se sve aktivnosti učenja i osposobljavanja na daljinu moraju smatrati radnom aktivnošću i da se ne smiju odvijati tijekom prekovremenih sati ili slobodnih dana bez odgovarajuće naknade;
24. naglašava važnost podupiranja pojedinačnog osposobljavanja s ciljem poboljšanja informatičkih vještina za sve radnike, posebno za osobe s invaliditetom i starije kolege, kako bi se osiguralo dobro i učinkovito obavljanje njihova posla;
25. poziva Komisiju da u svoju novu strategiju za sigurnost i zdravlje na radu uključi pravo na isključivanje te da konkretno razvije nove psihosocijalne mjere i aktivnosti u okviru sigurnosti i zdravlja na radu;
26. traži od Komisije da na temelju članka 153. stavka 2. točke (b), u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkama (a), (b) i (i) UFEU-a podnese prijedlog akta o pravu na isključivanje na temelju preporuka iz Priloga ovom dokumentu;
27. smatra da zatraženi prijedlog nema financijskih implikacija;
28. nalaže svojem predsjedniku da ovu Rezoluciju i priložene detaljne preporuke prosljedi Komisiji, Vijeću te parlamentima i vladama država članica.

**PRILOG REZOLUCIJI:  
PREPORUKE O SADRŽAJU ZATRAŽENOG PRIJEDLOGA**

TEKST ZATRAŽENOG ZAKONODAVNOG PRIJEDLOGA

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o pravu na isključivanje

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b), u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkama (a), (b) i (i),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora<sup>1</sup>,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija<sup>2</sup>,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom<sup>3</sup>,

budući da:

- (1) Člankom 153. stavkom 1. točkama (a), (b) i (i) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) predviđa se da Unija podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u području poboljšanja radnog okružja radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, u području radnih uvjeta te ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu.
- (2) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (Povelja) određeno je da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i

---

<sup>1</sup> SL C...

<sup>2</sup> SL C...

<sup>3</sup> Stajalište Europskog parlamenta

dostojanstvo, kao i pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor. Člankom 30. Povelje predviđa se pravo na zaštitu u slučaju neopravdanog otkaza, a člancima 20. i 21. predviđa se jednakost pred zakonom i zabranjuje diskriminacija. Člankom 23. Povelje zahtijeva se ravnopravnost muškaraca i žena u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.

- (3) Europskim stupom socijalnih prava predviđa se da bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa radnici imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, da se poslodavcima mora osigurati potrebna fleksibilnost da se brzo prilagode promjenama u gospodarskom kontekstu, da se potiču inovativni oblici zapošljavanja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti te da se sprečavaju radni odnosi koji dovode do nesigurnih radnih uvjeta, među ostalim zabranom zlouporabe nestandardnih ugovora (načelo br. 5.). Njime se također predviđa da radnici imaju pravo na početku zaposlenja u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa (načelo br. 7.), da se sa socijalnim partnerima provodi savjetovanje o osmišljavanju i provedbi gospodarskih i socijalnih politika te politika zapošljavanja u skladu s nacionalnom praksom (načelo br. 8), da roditelji i osobe koje moraju skrbiti o drugima imaju pravo na primjeren dopust i fleksibilne radne uvjete (načelo br. 9) te da radnici imaju pravo na radno okruženje koje je prilagođeno njihovim profesionalnim potrebama te koje će im omogućiti da što dulje budu uključeni na tržište rada (načelo br. 10).
- (4) Ovom se direktivom u obzir uzimaju konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada s obzirom na organizaciju radnog vremena, uključujući naročito Konvenciju br. 1 o radnom vremenu (industrija) iz 1919., Konvenciju br. 30 o radnom vremenu (trgovina i uredi), Preporuku br. 163 o kolektivnom pregovaranju iz 1981., Konvenciju br. 156 o radnicima s obiteljskim obvezama iz 1981. i popratnu Preporuku br. 165 te Deklaraciju MOR-a povodom njegove stote obljetnice o budućnosti rada iz 2019.;
- (5) Ovom se direktivom također u obzir uzima revidirana Europska socijalna povelja Vijeća Europe od 3. svibnja 1996., a posebno njezin članak 2. (koji se odnosi na pravo na pravične radne uvjete, uključujući razumno radno vrijeme i na odmor), članak 3. (o pravu na sigurne i zdrave radne uvjete), članak 6. (o pravu na kolektivno pregovaranje) i članak 27. (o zaštiti radnika s obiteljskim odgovornostima),

- (6) U članku 24. Opće deklaracije o ljudskim pravima navodi se da svatko ima pravo na odmor i slobodno vrijeme, uključujući razumno ograničenje radnih sati i periodični plaćeni dopust.
- (7) Digitalni alati omogućuju radnicima da rade s bilo kojeg mjesta u bilo koje vrijeme i mogu, kad ih se ispravno koristi, doprinijeti poboljšanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika omogućujući im više fleksibilnosti u organizaciji njihovog privatnog života. Međutim, upotreba digitalnih alata za potrebe rada, uključujući informacijske i komunikacijske tehnologije, ima i moguće negativne učinke, kao što su dulje radno vrijeme zbog poticanja radnika na rad izvan radnog vremena, veći intenzitet rada te brisanje granica između radnog vremena i slobodnog vremena. Ako se ne koriste isključivo tijekom radnog vremena, digitalni alati mogu ometati privatni život radnika. Za radnike kojima se ne plaća skrb o drugima digitalni alati mogu posebno otežati pronalaženje zdrave ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Žene provode više vremena nego muškarci u ispunjavanju obveza skrbi, rade manje sati na plaćenom radnom mjestu i može se dogoditi da u potpunosti napuste tržište rada.
- (8) Digitalni alati koji se upotrebljavaju u svrhu rada mogu stvoriti stalan pritisak i stres, štetno utjecati na fizičko i mentalno zdravlje i dobrobit radnika te dovesti do psihosocijalnih ili drugih profesionalnih bolesti kao što su tjeskoba, depresija i sindrom izgaranja na poslu, tehnostres, poremećaji spavanja i mišićnokoštani poremećaji. Svi ti učinci sve više opterećuju poslodavce i sustave socijalnog osiguranja te povećavaju rizik od kršenja prava radnika na radne uvjete kojima se poštuju njihovo zdravlje i sigurnost. S obzirom na izazove koji proizlaze iz znatno povećane upotrebe digitalnih alata u svrhu rada, netipičnih radnih odnosa i rada na daljinu, posebno u kontekstu povećanja rada na daljinu do kojeg je došlo zbog krize prouzročene bolešću COVID-19, što je dovelo do dodatnog stresa povezanog s poslom i zamutilo granicu između poslovnog i privatnog života, još je hitnije potrebno osigurati radnicima mogućnost da ostvare svoje pravo na isključivanje.
- (9) Sve većom upotrebom digitalnih tehnologija mijenjaju se tradicionalni modeli rada te se stvara kultura „stalne povezanosti na mrežu” i „stalne dostupnosti”. U tom je kontekstu važno osigurati zaštitu temeljnih prava radnika, pravedne radne uvjete, uključujući pravo radnika na pravednu plaću i provedbu njihova radnog vremena, zdravlje i sigurnost te ravnopravnost muškaraca i žena.

- (10) Pravo na isključivanje odnosi se na pravo radnika da se s pomoću digitalnih alata, kao što su telefonski pozivi, e-pošta ili druge poruke, ne bave aktivnostima povezanim s poslom ili komunikacijom izvan radnog vremena. Pravo na isključivanje trebalo bi radnicima omogućiti da isključe alate povezane s poslom i da ne odgovaraju na zahtjeve poslodavaca izvan radnog vremena bez rizika od štetnih posljedica kao što su otkaz ili druge mjere odmazde. S druge strane, poslodavci ne bi trebali zahtijevati od radnika da rade izvan radnog vremena. Poslodavci ne bi trebali promicati radnu kulturu u kojoj su radnici uvijek na raspolaganju i u kojoj se radnicima koji se odreknu prava na isključenje jasno daje prednost pred onima koji to ne čine. Radnici koji prijavljuju slučajeve nepoštovanja prava na isključivanje na radnom mjestu ne bi trebali biti kažnjeni.
- (11) Pravo na isključivanje trebalo bi se primjenjivati na sve radnike i sve sektore, i javni i privatni, te bi se trebalo istinski provesti. Svrha je prava na isključivanje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika te pravedne radne uvjete, uključujući ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
- (12) Trenutačno ne postoji pravo Unije kojim se posebno uređuje pravo na isključivanje, a zakonodavstvo u tom području uvelike se razlikuje među državama članicama. Međutim, direktive Vijeća 89/391/EEZ<sup>1</sup> i 91/383/EEZ<sup>2</sup> imaju za svrhu poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme te radnika koji su u privremenom radnom odnosu; Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća<sup>3</sup> utvrđuju se minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena, uključujući u vezi s maksimalnim dozvoljenim radnim vremenom i minimalnim razdobljem odmora koje je potrebno poštovati; svrha je Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća<sup>4</sup> poboljšanje radnih uvjeta promicanjem transparentnijeg i predvidljivijeg zaposlenja; i Direktivom (EU)

---

<sup>1</sup> Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

<sup>2</sup> Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29.7.1991., str. 19.).

<sup>3</sup> Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

<sup>4</sup> Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).

2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća<sup>1</sup> utvrđuju se minimalni uvjeti za omogućavanje usklađivanja poslovnog i privatnog života radnika koji su roditelji ili skrbnici.

- (13) U skladu s Direktivom 2003/88/EZ radnici u Uniji imaju pravo na minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena. U tom kontekstu tom se Direktivom predviđaju dnevni odmor, stanke, tjedni odmor, najveći broj radnih sati tjedno i godišnji odmor te se uređuju određeni aspekti noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda. Ustaljena je sudska praksa Suda Europske unije da se dežurstvo, tijekom kojeg radnik mora biti fizički prisutan na mjestu koje odredi poslodavac, smatra „punim radnim vremenom [...]”, neovisno o činjenici da tijekom razdoblja dežurstva dotična osoba ne obavlja stalno profesionalnu aktivnost<sup>2</sup>, i da se vrijeme dežurstva, koje radnik mora provesti u kući dok je na raspolaganju poslodavcu smatra radnim vremenom<sup>3</sup>. Nadalje, Sud Europske unije tumači minimalna razdoblja odmora kao „pravila socijalnog prava Zajednice od posebne važnosti, od kojih svaki radnik mora imati koristi kao minimalni uvjet potreban da se osigura zaštita njegove sigurnosti i zdravlja”<sup>4</sup>. Međutim, Direktivom 2003/88/EZ ne predviđa se izričito pravo radnika na isključivanje niti se od radnika zahtijeva da budu dostupni izvan radnog vremena, tijekom razdoblja odmora ili drugog vremena koje nije povezano s radom, ali se njome predviđa pravo na neprekinuta dnevna, tjedna i godišnja razdoblja odmora tijekom kojih radnik ne bi trebao biti dostupan. Nadalje, ne postoji izričita odredba Unije kojom se određuje pravo na nedostupnost izvan (ugovornog) dogovorenog radnog vremena.
- (14) Sud Europske unije potvrdio je da se direktivama 89/391/EEZ i 2003/88/EZ od poslodavaca zahtijeva da uspostave sustav kojim se omogućuje mjerenje trajanja rada svakog radnika svakog dana te da taj sustav bude „objektivan, pouzdan i dostupan”<sup>5</sup>.
- (15) U svojoj je sudskoj praksi Sud Europske unije odredio kriterije za utvrđivanje statusa

---

<sup>1</sup> Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

<sup>2</sup> Presuda Suda od 5. listopada 2004., Pfeiffer i ostali, od C-397/01 do C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, točka 93.;

<sup>3</sup> Mišljenje Suda od 21. veljače 2018., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, točka 66.;

<sup>4</sup> Presuda od 7. rujna 2006., Komisija protiv Ujedinjene Kraljevine, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, točka 38.

<sup>5</sup> Presuda Suda od 14. svibnja 2019., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, točka 60.

radnika. Pri provedbi ove Direktive trebalo bi uzeti u obzir tumačenje tih kriterija od strane Suda Europske unije. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije svi radnici, kako u privatnom tako i u javnom sektoru, uključujući radnike s ugovorima o radu na zahtjev, radnike na nepuno radno vrijeme, radnike s ugovorima o radu s prekidima, radnike koji rade na osnovi vrijednosnih kupona, radnike na platformama, pripravnike i naučnike, obuhvaćeni su područjem primjene ove Direktive. Zloupotreba statusa samozaposlene osobe, kako je definiran nacionalnim pravom, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Do lažnog samozapošljavanja dolazi kad se osoba prijavi kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos, s ciljem da izbjegne određene pravne ili fiskalne obveze. Takve osobe trebale bi biti obuhvaćene područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo bi se temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos. Za potrebe ove Direktive pojam radnik odnosi se na svakog radnika koji je u radnom odnosu koji ispunjava kriterije Suda Europske unije.

- (16) Posljednjih se desetljeća broj standardnih ugovora o radu smanjuje, a povećava se broj netipičnih ili fleksibilnih radnih ugovora, velikim dijelom zbog digitalizacije gospodarskih aktivnosti. Postoji zakonodavstvo Unije o nekim netipičnim vrstama rada. Direktivom Vijeća 97/81/EZ<sup>1</sup> provodi se okvirni sporazum između europskih socijalnih partnera o radu s nepunim radnim vremenom i njezina je svrha omogućiti uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom, poboljšati kvalitetu rada na nepuno radno vrijeme, omogućiti razvoj rada na nepuno radno vrijeme na dobrovoljnoj osnovi i doprinijeti fleksibilnoj organizaciji radnog vremena pri kojoj se u obzir uzimaju potrebe poslodavaca i radnika. Direktivom Vijeća 1999/70/EZ<sup>2</sup> provodi se okvirni sporazum između europskih socijalnih partnera o ugovorima na određeno vrijeme, a njezina je svrha poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme osiguravanjem primjene načela nediskriminacije i sprečavanjem zloupotreba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme. Svrha je Direktive 2008/104/EZ

---

<sup>1</sup> Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20.1.1998., str. 9.).

<sup>2</sup> Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

Europskog parlamenta i Vijeća<sup>1</sup>, koja je donesena nakon što europski socijalni partneri nisu usvojili okvirni sporazum, osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu rada koji se obavlja preko tih poduzeća jamčenjem jednakog postupanja prema radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i priznavanjem tih poduzeća kao poslodavaca, uzimajući u obzir potrebu za uspostavom odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje radi učinkovitog doprinosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.

- (17) Osim toga, europski socijalni partneri usvojili su u srpnju 2002. okvirne sporazume o radu na daljinu, a u lipnju 2020. o digitalizaciji. Okvirnim sporazumima o digitalizaciji predviđaju se moguće mjere koje se dogovaraju između socijalnih partnera u pogledu uključivanja radnika u posao i isključivanja iz njega. S obzirom na razvoj događaja od donošenja Okvirnog sporazuma o radu na daljinu 2002., postalo je očito da postoji potreba za evaluacijom i pravnim okvirom na razini Unije za neke od elemenata tog sporazuma.
- (18) Člankom 3. stavkom 1. točkom (a) i člankom 3. stavkom 2. Direktive 2008/104/EZ predviđa se da se pojam „radnik” definira nacionalnim pravom. Međutim, Sud Europske unije utvrdio je da se trebaju primjenjivati kriteriji utvrđeni u njegovoj ustaljenoj sudskoj praksi kako bi se ocijenilo ima li netko status radnika. Konkretno, odlučujuće je obavlja li „neka osoba u korist druge osobe i prema njezinim uputama poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu”, a „pravna kvalifikacija u nacionalnom pravu i oblik tog odnosa te narav pravnog odnosa između tih dviju osoba [nisu] odlučujući u tom pogledu”<sup>2</sup>.
- (19) Neke su države članice poduzele korake za reguliranje prava na isključivanje radnika koji se koriste digitalnim alatima za potrebe rada. Druge države članice promiču upotrebu digitalnih alata za potrebe rada bez posebnog rješavanja pitanja rizika, treća skupina država članica na upotrebu digitalnih alata primjenjuje opće zakonodavstvo, a četvrta skupina nema posebno zakonodavstvo<sup>3</sup>. Djelovanjem na razini Unije u tom

---

<sup>1</sup> Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

<sup>2</sup> Presuda Suda od 17. studenog 2016., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, točka 27.

<sup>3</sup> Eurofound



području predvidjeli bi se minimalni uvjeti za zaštitu svih radnika u Uniji koji se koriste digitalnim alatima za potrebe rada i, još konkretnije, za zaštitu njihovih temeljnih prava u pogledu pravednih radnih uvjeta.

- (20) Svrha je ove Direktive poboljšati radne uvjete za sve radnike utvrđivanjem minimalnih uvjeta za pravo na isključivanje. Ova Direktiva trebala bi se provoditi tako da se u potpunosti poštuju zahtjevi iz direktiva 89/391/EEZ, 2003/88/EZ, (EU) 2019/1152 i (EU) 2019/1158 i da ona ne bi trebala imati negativan učinak na radnike.
- (21) Socijalni partneri trebali bi se moći dogovoriti o praktičnim rješenjima za ostvarivanje prava radnika na isključivanje i provedbu tog prava od strane poslodavca preko kolektivnog ugovora ili na razini poduzeća poslodavca. Države članice trebale bi osigurati, primjerice s pomoću nacionalnih tijela za inspekciju rada, da poslodavci radnicima dostave pisanu izjavu u kojoj se navode ta praktična rješenja.
- (22) Države članice trebale bi osigurati da poslodavci uspostave objektivni, pouzdan i pristupačan sustav kojim se omogućuje mjerenje dnevnog radnog vremena svakog radnika, u skladu sa sudskom praksom Suda EU-a, posebno njegovom presudom od 14. svibnja 2019., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18<sup>1</sup>.
- (23) Treba poštovati neovisnost socijalnih partnera. Države članice trebale bi podupirati socijalne partnere u sklapanju kolektivnih ugovora za provedbu ove Direktive.
- (24) Države članice trebale bi, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, osigurati djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te promicati i poboljšavati socijalni dijalog u cilju provedbe ove Direktive. U tu bi svrhu države članice trebale osigurati da se, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na odgovarajućoj razini, uspostavi minimalni skup radnih uvjeta kako bi se radnicima omogućilo da ostvare svoje pravo na isključivanje. Države članice trebale bi moći socijalnim partnerima povjeriti provedbu ove Direktive, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, kako bi osigurale ili dopunile taj minimalni skup radnih uvjeta.
- (25) Odstupanja od zahtjeva za provedbom prava na isključivanje predviđena su samo u iznimnim okolnostima, kao što je viša sila ili druge izvanredne situacije, i pod uvjetom

---

<sup>1</sup> Presuda Suda od 14. svibnja 2019., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

da poslodavac svakom radniku u pisanom obliku dostavi razloge kojima se potkrepljuje potreba za odstupanjem. Minimalnim skupom radnih uvjeta za provedbu prava na isključivanje trebali bi se predvidjeti kriteriji za takva odstupanja i utvrđivanje naknade za svaki rad obavljen izvan radnog vremena. Takvom bi se naknadom trebalo osigurati poštovanje općeg cilja osiguravanja zdravlja i sigurnosti radnika.

- (26) Radnike koji ostvaruju prava predviđena ovom Direktivom trebalo bi zaštititi od svih štetnih posljedica, uključujući otpuštanje i druge mjere odmazde. Također bi ih trebalo zaštititi od diskriminirajućih mjera kao što su gubitak prihoda ili mogućnosti napredovanja.
- (27) Radnici bi trebali imati odgovarajuću te brzu sudsku i administrativnu zaštitu od svih vrsta nepovoljnog postupanja koje proizlazi iz njihova ostvarivanja ili traženja ostvarivanja prava predviđenih ovom Direktivom, uključujući pravo na pravnu zaštitu, kao i pravo na pokretanje upravnog ili pravnog postupka kako bi se osigurala usklađenost s ovom Direktivom.
- (28) Države članice trebale bi utvrditi načine provedbe prava na isključivanje utvrđenog ovom Direktivom, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom. Države članice trebale bi osigurati učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije u slučaju kršenja obveza iz ove Direktive.
- (29) Teret dokazivanja u vezi s utvrđivanjem da do otpuštanja ili sličnog štetnog djelovanja nije došlo zbog toga što je radnik ostvario ili namjeravao ostvariti pravo na isključivanje trebao bi biti na poslodavcu ako radnik pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrdi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je otpušten ili je pretrpio druge štetne učinke upravo zbog tih razloga.
- (30) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i zadržavanja povoljnijih odredbi. Ova Direktiva i njezina provedba ne bi trebale pružati valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite zajamčene radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.
- (31) Komisija bi trebala preispitati provedbu ove Direktive kako bi pratila i osiguravala usklađenost s njom. U tu svrhu države članice trebale bi Komisiji podnositi redovita izvješća.

- (32) Radi procjene učinka ove Direktive Komisija i države članice potiču se na nastavak međusobne suradnje, uz potporu ELA-e, kako bi se razvili usporedivi statistički podaci i podaci o ostvarivanju prava utvrđenih ovom Direktivom.
- (33) Budući da se cilj ove Direktive, odnosno utvrđivanje zaštitnih mjera za ostvarivanje prava na isključivanje u Uniji, ne može dostatno ostvariti na razini država članica nego se zbog njegova opsega i učinaka na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku ova Uredba ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

### *Članak 1.*

#### *Predmet i područje primjene*

1. Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi kojima se radnicima koji za potrebe rada koriste digitalne alate, uključujući informacijsku i komunikacijsku tehnologiju, omogućuje ostvarivanje prava na isključivanje i osigurava da poslodavci poštuju pravo radnika na isključivanje. Ona se primjenjuje na sve sektore, javni i privatni, te na sve radnike, neovisno o njihovom statusu i načinu rada.
2. Ovom se Direktivom preciznije utvrđuju i dopunjuju direktive 89/391/EEZ, 2003/88/EZ, (EU) 2019/1152 i (EU) 2019/1158 za potrebe navedene u stavku 1., ne dovodeći u pitanje zahtjeve iz tih Direktiva.

### *Članak 2.*

#### *Definicije*

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

- (1) „isključivanje” znači nesudjelovanje u aktivnostima ili komunikaciji povezanim s poslom s pomoću digitalnih alata, izravno ili neizravno, izvan radnog vremena;
- (2) „radno vrijeme” znači radno vrijeme kako je definirano u članku 2. točki 1. Direktive 2003/88/EZ.

### *Članak 3.*

### *Pravo na isključivanje*

1. Države članice jamče da poslodavci poduzimaju potrebne mjere kako bi radnicima pružili mogućnosti za ostvarivanje prava na isključivanje.
2. Države članice osiguravaju da su poslodavci uspostavili objektivan, pouzdan i pristupačan sustav kojim se omogućuje mjerenje dnevnog radnog vremena svakog radnika, u skladu pravima radnika na privatnost i na zaštitu njihovih osobnih podataka. Radnici mogu imati mogućnost zatražiti i dobiti zabilješku o svojem radnom vremenu.
3. Države članice osiguravaju da poslodavci provode pravo isključivanje na pošten, zakonit i transparentan način.

### *Članak 4.*

#### *Mjere za provedbu prava na isključivanje*

1. Države članice osiguravaju da se nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na odgovarajućoj razini uspostave detaljni aranžmani kako bi se radnicima omogućilo da ostvare svoje pravo na isključenje te da poslodavci to pravo provode na pravedan i transparentan način. U tu svrhu države članice osiguravaju barem sljedeće radne uvjete:
  - (a) praktična rješenja za isključivanje digitalnih alata koji se koriste za potrebe rada, uključujući sve alate za praćenje povezane s poslom;
  - (b) sustav za mjerenje radnog vremena;
  - (c) procjena zdravstvenog stanja i sigurnosti koje provode poslodavci, uključujući procjene psihosocijalnih rizika, s obzirom na pravo na isključivanje;
  - (d) kriterije za svako odstupanje poslodavaca od zahtjeva za provedbu prava radnika na isključivanje;
  - (e) u slučaju odstupanja od točke (d), kriterije za određivanje načina izračuna naknade za rad obavljen izvan radnog vremena u skladu s direktivama 89/391/EEZ, 2003/88/EZ, (EU) 2019/1152 i (EU) 2019/1158 te nacionalnim pravom i praksama.
  - (f) mjere podizanja razine osviještenosti, uključujući osposobljavanje na radnom mjestu, koje poslodavci trebaju poduzeti u pogledu radnih uvjeta iz ovog stavka.

Svako odstupanje od točke (d) prvog podstavka predviđa se samo u iznimnim okolnostima, kao što je viša sila ili druge izvanredne situacije, i pod uvjetom da poslodavac svakom radniku u pisanom obliku dostavi razloge kojima se potkrepljuje potreba za odstupanjem u svakoj situaciji kad se poziva na odstupanje.

2. Države članice mogu, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, socijalnim partnerima povjeriti sklapanje kolektivnih ugovora na nacionalnoj, regionalnoj, sektorskoj razini ili na razini poslodavca, kojima se predviđaju ili dopunjuju radni uvjeti iz stavka 1.
3. Države članice osiguravaju da radnici koji nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorom u skladu sa stavkom 2. uživaju zaštitu u skladu s ovom Direktivom.

#### *Članak 5.*

##### *Zaštita od nepovoljnog postupanja*

1. Države članice osiguravaju da se poslodavcima zabrani diskriminacija, nepovoljnije postupanje, otpuštanje i druge nepovoljne mjere zbog toga što su radnici ostvarili ili pokušali ostvariti svoje pravo na isključivanje.
2. Države članice osiguravaju da poslodavci štite radnike, uključujući predstavnike radnika, od svakog nepovoljnog postupanja i negativnih posljedica koje proizlaze iz bilo koje pritužbe upućene poslodavcu ili iz svih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.
3. Države članice osiguravaju obvezu poslodavca da dokaže da se otkaz temeljio na drugim osnovama ako radnici koji smatraju da su otpušteni ili da su bili izloženi diskriminaciji zbog toga što su ostvarili ili pokušali ostvariti svoje pravo na isključivanje pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da su otpušteni ili bili izloženi diskriminaciji zbog tih razloga.
4. Stavkom 3. ne sprečava se da države članice uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.
5. Od država članica ne zahtijeva se da primjenjuju stavak 3. u postupcima u kojima sud ili nadležno tijelo treba utvrditi činjenice o predmetu.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke osim ako su države članice predvidjele drukčije.

## *Članak 6.*

### *Pravo na pravnu zaštitu*

1. Države članice osiguravaju da radnici čije je pravo na isključivanje prekršeno imaju pristup brzom, djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova te pravo na pravnu zaštitu u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.
2. Države članice mogu omogućiti sindikalnim organizacijama ili drugim predstavnicima radnika da, u ime radnika ili kao njihova potpora i uz njihovo odobrenje, sudjeluju u upravnim postupcima radi osiguravanja usklađenosti s ovom Direktivom ili njezine provedbe.

## *Članak 7.*

### *Obveza pružanja informacija*

Države članice osiguravaju da poslodavci svakom radniku pisanim putem pruže dovoljno jasnih i odgovarajućih informacija o njegovu pravu na isključivanje, uključujući izjavu u kojoj se navode uvjeti svih primjenjivih kolektivnih ili drugih ugovora. Te informacije sadrže barem podatke o sljedećem:

- (a) praktičnim rješenjima za isključivanje digitalnih alata koji se koriste za potrebe rada, uključujući sve alate za praćenje povezane s poslom, kako je navedeno u članku 4. stavku 1. točki (a);
- (b) sustavu mjerenja radnog vremena, kako je navedeno u članku 4. stavku 1. točki (b);
- (c) procjeni zdravstvenog stanja i sigurnosti koje provodi poslodavac, uključujući procjene psihosocijalnih rizika, s obzirom na pravo na isključivanje, kako je navedeno u članku 4. stavku 1. točki (c);
- (d) kriterija za svako odstupanje od zahtjeva poslodavaca za provedbu prava na isključivanje i sve kriterije za određivanje naknade za rad obavljen izvan radnog, kako je navedeno u članku 4. stavku 1. točkama (d) i (e);
- (e) mjerama poslodavca za podizanje razine svijesti, uključujući osposobljavanje na radnom mjestu, kako je navedeno u članku 4. stavku 1. točki (f);
- (f) mjerama za zaštitu radnika od nepovoljnog postupanja u skladu s člankom 5.;

(g) mjerama za ostvarivanje prava radnika na pravnu zaštitu u skladu s člankom 6.

#### *Članak 8.*

##### *Sankcije*

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive ili relevantnih već važećih odredaba koje se odnose na prava obuhvaćena područjem primjene ove Direktive te poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene kazne moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice do ... [dvije godine od datuma stupanja na snagu ove Direktive] obavješćuju Komisiju o tim pravilima i mjerama te je bez odgode obavješćuju o svim naknadnim izmjenama koje na njih utječu.

#### *Članak 9.*

##### *Razina zaštite*

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite zajamčene radnicima u državama članicama.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.
3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja radnici imaju na temelju drugih pravnih akata Unije.

#### *Članak 10.*

##### *Izješćivanje, ocjenjivanje i preispitivanje prava na isključivanje*

1. Do ... [pet godina nakon stupanja na snagu ove Direktive] i svake dvije godine nakon toga države članice Komisiju izvješćuju o svim relevantnim informacijama u vezi s praktičnom provedbom i primjenom ove Direktive, kao i o evaluacijskim pokazateljima o praksama provedbe prava na isključivanje te navode stajališta nacionalnih socijalnih partnera.
2. Na temelju informacija koje su države članice dostavile u skladu sa stavkom 1. Komisija do ... [šest godina nakon stupanja na snagu ove Direktive] i svake dvije godine nakon toga Europskom parlamentu i Vijeću podnosi izvješće o provedbi i primjeni ove

Direktive te razmatra potrebu za dodatnim mjerama, uključujući, prema potrebi, izmjene ove Direktive.

### *Članak 11.*

#### *Prenošenje*

1. Države članice do... [dvije godine nakon stupanja na snagu ove Direktive] donose i objavljuju mjere potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Države članice te mjere primjenjuju od ... [tri godine nakon datuma stupanja na snagu ove Direktive].

Kad države članice donose te mjere, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje pri njihovu službenom objavljivanju. Načine tog upućivanja određuju države članice.

2. Čim ova Direktiva stupi na snagu, države članice osiguravaju da, u roku dovoljnog za dostavljanje primjedbi, Komisija bude obaviještena o svim nacrtima zakona i drugim propisima koje one predlažu za donošenje u području na koje se ova Direktiva odnosi.
3. U skladu s člankom 153. stavkom 3. UFEU-a države članice mogu socijalnim partnerima na njihov zajednički zahtjev povjeriti provedbu ove Direktive pod uvjetom da osiguraju usklađenost s njom.

### *Članak 12.*

#### *Osobni podaci*

Poslodavci obrađuju osobne podatke u skladu s člankom 4. stavkom 1. točkama (a) i (b) ove Direktive samo u svrhu evidentiranja radnog vremena pojedinog radnika. Te podatke ne smiju obrađivati ni u koju drugu svrhu. Osobni podaci obrađuju se u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća<sup>1</sup> te Direktivom 2002/58/EZ Europskog parlamenta i

---

<sup>1</sup> Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).



Vijeća<sup>1</sup>.

*Članak 13.*

*Stupanje na snagu*

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objavljivanja u Službenom listu Unije.

*Članak 14.*

*Adresati*

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u ...

*Za Europski parlament*

*Predsjednik*

*Za Vijeće*

*Predsjednik*

---

<sup>1</sup> Direktiva 2002/58/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 12. srpnja 2002. o obradi osobnih podataka i zaštiti privatnosti u području elektroničkih komunikacija (Direktiva o privatnosti i elektroničkim komunikacijama) (SL L 201, 31.7.2002., str. 37.).