



PRIIMTI TEKSTAI

P9_TA(2021)0021

Teisė atsijungti

2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti (2019/2181(INL))

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 225 straipsnį,
- atsižvelgdamas į SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su SESV 153 straipsnio 1 dalies a, b ir i punktais,
- atsižvelgdamas į 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių, skirtų gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, diegimo¹,
- atsižvelgdamas į 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyvą 91/383/EEB, pateikiančią papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe²,
- atsižvelgdamas į 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų³,
- atsižvelgdamas į 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje⁴,
- atsižvelgdamas į 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES⁵,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 23 ir 31 straipsnius,
- atsižvelgdamas į Europos socialinių teisių ramstį, ypač į jo 5, 7, 8, 9 ir 10 principus,
- atsižvelgdamas į Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijas ir rekomendacijas, ypač į 1919 m. Darbo valandų (pramonės) konvenciją (Nr. 1), 1930 m.

¹ OL L 183, 1989 6 29, p. 1.

² OL L 206, 1991 7 29, p. 19.

³ OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

⁴ OL L 186, 2019 7 11, p. 105.

⁵ OL L 188, 2019 7 12, p. 79.

Darbo valandų (prekybos ir biurų) konvenciją (Nr. 30), 1981 m. Rekomendaciją dėl kolektyvinių derybų (Nr. 163), 1981 m. Konvenciją dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų (Nr. 156) ir prie jos pridėdamą rekomendaciją (Nr. 165), taip pat į 2019 m. TDO šimtmečio deklaraciją dėl darbo ateities;

- atsižvelgdamas į 1996 m. gegužės 3 d. Europos Tarybos pataisytą Europos socialinę chartiją, visų pirma į jos 2 straipsnį (dėl teisės į tinkamas darbo sąlygas, įskaitant teisę į deramas darbo valandas ir poilsio laiką), 3 straipsnį (dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų), 6 straipsnį (dėl teisės į kolektyvines derybas) ir 27 straipsnį (dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų apsaugos);
- atsižvelgdamas į Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 24 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Europos socialinių partnerių bendruosius susitarimus dėl nuotolinio darbo (2002 m.) ir skaitmeninimo (2020 m.);
- atsižvelgdamas į Europos Parlamento tyrimų tarnybos (EPRS) Europos pridėtinės vertės skyriaus atliktą Europos pridėtinės vertės vertinimo tyrimą „Teisė atsijungti“¹,
- atsižvelgdamas į Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (Eurofound) 2019 m. liepos 31 d. ataskaitą „Teisė atsijungti“²,
- atsižvelgdamas į Eurofound darbinį dokumentą „Teisė atsijungti 27 ES valstybėse narėse“³;
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) praktiką, susijusią su darbo laiko, įskaitant budėjimo ir parengties laiką, nustatymo kriterijais, poilsio laiko svarba, reikalavimu matuoti darbo laiką ir darbuotojo statuso nustatymo kriterijais²,
- atsižvelgdamas į ESTT sprendimą byloje C-518/15, pagal kurį budėjimo namuose laikas, kai darbuotojas privalo per trumpą laiką atsakyti į darbdavio skambučius, turi būti laikomas „darbo laiku“³,
- atsižvelgdamas į ESTT sprendimą byloje C-55/18, pagal kurį valstybės narės privalo reikalauti, kad darbdaviai sukurtų sistemą, pagal kurią būtų galima išmatuoti kasdienio darbo laiko trukmę⁴,

¹ PE 642.847, 2020 m. liepos mėn.;
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

² Žr., be kita ko, Teisingumo Teismo sprendimus: 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 93 punktą; 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, 36 punktą; 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimo *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, 27 punktą. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimo *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, 66 punktą; ir 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, 60 punktą.

³ 2018 m. vasario 21 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, 66 punktas.

⁴ 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, 60 punktas.

- atsižvelgdamas į organizacijos „UNI Global Union“ ataskaitą „Teisė atsijungti. Geroji patirtis“ („The Right to Disconnect: Best Practices“),
 - atsižvelgdamas į savo 2019 m. spalio 10 d. rezoliucijos dėl euro zonos užimtumo ir socialinės politikos¹ 17 dalį,
 - atsižvelgdamas į 2005 m. rugsėjo 28 d. Europos Parlamento sprendimo dėl Europos Parlamento narių statuto priėmimo² 5 straipsnį,
 - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 47 ir 54 straipsnius,
 - atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A9-0246/2020),
- A. kadangi šiuo metu nėra konkrečių Sąjungos teisės aktų dėl darbuotojo teisės atsijungti nuo darbo tikslais naudojamų skaitmeninių priemonių, įskaitant informacines ir ryšių technologijas (IRT);
 - B. kadangi skaitmeninimas ir tinkamas skaitmeninių priemonių naudojimas suteikė daug ekonominės ir socialinės naudos ir privalumų darbdaviams ir darbuotojams, kaip antai didesnę lankstumą ir savarankiškumą, galimybes pagerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir sutrumpinti kelionės į darbą laiką, tačiau dėl jų kilo ir nemažai etinių, teisinių ir su užimtumu susijusių problemų, pvz., suintensyvėjo darbas ir pailgėjo darbo valandos, o dėlto išsityrė profesinio ir asmeninio gyvenimo ribos;
 - C. kadangi vis dažniau naudojant skaitmenines priemones darbo tikslais įsitvirtino kultūra, kai asmuo yra nuolat prisijungęs, visada pasiekiamas arba be perstojo dirbantis budėjimo režimu, ir ji gali daryti žalingą poveikį darbuotojų pagrindinėms teisėms ir teisingoms darbo sąlygoms, įskaitant teisingą atlyginimą, darbo laiko ribojimui ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, fizinei ir psichinei sveikatai ir saugai darbe, taip pat vyrų ir moterų lygybei, nes neproporcingą šių aspektų poveikį jaučia priežiūros pareigų turintys darbuotojai – dažniausiai moterys; kadangi skaitmeninė pertvarka turėtų būti grindžiama pagarba žmogaus teisėms ir pagrindinėms teisėms bei Sąjungos vertybėms ir turėtų turėti teigiamą poveikį darbuotojams ir darbo sąlygoms;
 - D. kadangi skaitmeninių priemonių naudojimas ilgą laiką per pertraukų gali sukelti susikaupimo problemų bei lemti kognityvinę ir emocinę perkrovą; kadangi monotoniški pasikartojantys veiksmai ir ilgas buvimas statiškoje pozijoje ilgai gali sukelti raumenų įtampą ir raumenų bei kaulų sistemos sutrikimų; kadangi Tarptautinė vėžio mokslinių tyrimų agentūra nustatė, kad radijo dažnių spinduliuotė gali būti kancerogeniška; kadangi ypatinga rizika gali kilti radijo dažnių spinduliuotę patiriančioms nėščioms moterims;
 - E. kadangi dėl per dažno technologinių prietaisų naudojimo gali stipriau pasireikšti tokie reiškiniai kaip izoliacija, priklausomybė nuo technologijų, miego trūkumas, emocinis išsekimas, nerimas ir pervargimas; kadangi, PSO duomenimis, visame pasaulyje daugiau kaip 300 mln. žmonių kenčia nuo depresijos ir bendrų psichikos sutrikimų, susijusių su darbu, o Sąjungoje kasmet nuo psichikos sutrikimų kenčia 38,2 proc. gyventojų;
 - F. kadangi priemonės, kurių imtasi dėl COVID-19 krizės, pakeitė žmonių darbo būdą ir

¹ Priimti tekstai, P9_TA(2019)0033.

² OL L 262, 2005 10 7, p. 1.

parodė skaitmeninių sprendimų, be kita ko, įmonių, savarankiškai dirbančių asmenų ir viešojo administravimo įstaigų naudojamų nuotolinio darbo sistemų svarbą visoje Sąjungoje; kadangi, Eurofound duomenimis, izoliavimo metu daugiau kaip trečdalis Sąjungos darbuotojų pradėjo dirbti iš namų (palyginti su 5 proc. paprastai iš namų dirbusių darbuotojų), ir kadangi darbo tikslais pradėta gerokai dažniau naudoti skaitmenines priemones; kadangi, Eurofound duomenimis, 27 proc. darbuotojų, dirbančių iš namų, teigė, kad jie dirbo ne darbo valandomis, norėdami atlikti su darbu susijusias pareigas¹; kadangi per COVID-19 krizę padidėjo nuotolinio darbo ir teledarbo mastas ir tikimasi, kad jis ir toliau išliks didesnis negu prieš COVID-19 krizę ar netgi toliau didės;

- G. kadangi moterims kyla ypač didelė rizika ir jos labiau kenčia nuo COVID-19 krizės sukeltų ekonominių ir socialinių padarinių, nes joms tenka pagrindinis arba vis dar tradicinis rūpinimosi namais ir šeima vaidmuo; kadangi didėjantis nuotolinio darbo mastas per COVID-19 krizę taip pat gali kelti didesnę riziką jaunimui ir priežiūros pareigų turintiems asmenims, pavyzdžiui, vienišoms motinoms ar vienišiams tėvams, šeimoms su vaikais ir šeimoms su išlaikomais giminaičiais, kuriems reikia priežiūros; kadangi nuotolinio darbo, socialinių kontaktų ribojimo ir izoliavimo laikotarpiu turi būti išlaikoma tinkama profesinio ir privataus gyvenimo pusiausvyra; kadangi, kalbant apie teisę atsijungti, turėtų būti atsižvelgiama į lyčių aspektus;
- H. kadangi teisė atsijungti yra pagrindinė teisė ir neatsiejama naujų darbo modelių naujajame skaitmeniniame amžiuje dalis; kadangi ši teisė turėtų būti laikoma svarbia Sąjungos lygmens socialinės politikos priemone, kuria užtikrinama visų darbuotojų teisių apsauga; kadangi teisė atsijungti yra ypač svarbi labiausiai pažeidžiamiems darbuotojams ir priežiūros pareigų turintiems asmenims;
- I. kadangi dėl technologijų pažangos stebėseną ir sekimą darbo vietoje tapo dar sudėtingesni; kadangi nepageidaujamų skaitmeninių technologijų naudojimo darbo vietoje klausimas tam tikru mastu sprendžiamas ir reglamentuojamas tik kai kuriose valstybėse narėse; kadangi Europos žmogaus teisių konvencijos (EŽTK) 8 straipsnyje teigiama, kad „kiekvienas turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą“; kadangi ši nuostata taikoma visose nacionalinėse jurisdikcijose siekiant apsaugoti darbuotojų privatumą darbo santykių srityje; kadangi EŽTK 8 straipsniu ir Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 (BDAR)² turėtų būti užtikrinta, kad darbuotojai gautų reikiamą informaciją apie stebėsenos ir sekimo apimtį ir pobūdį ir kad darbdaviai privalėtų pagrįsti taikomas priemones ir kuo labiau sumažinti jų poveikį diegdami mažiausiai intervencinius metodus;
- J. kadangi, Eurofound tyrimo duomenimis, 27 proc. iš namų dirbančių respondentų teigė, kad jie dirbo ne darbo valandomis, norėdami atlikti su darbu susijusias pareigas;
 - 1. pabrėžia, kad darbo tikslais naudojant skaitmenines priemones, įskaitant IRT, padidėjo lankstumas, susijęs su darbo laiku, vieta ir būdu, kuriuo (-ioje) galima atlikti darbą, ir darbuotojai gali būti pasiekiami ne darbo valandomis; kadangi tinkamas skaitmeninių

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

² 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

priemonių naudojimas gali būti privalumas darbdaviams ir darbuotojams, nes jis suteikia daugiau laisvės, nepriklausomumo ir lankstumo geriau organizuoti darbo laiką ir darbo užduotis, sutrumpinti kelionės į darbą laiką ir palengvinti asmeninių ir šeiminių pareigų planavimą, taip užtikrinant geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą; pažymi, kad darbuotojų poreikiai labai skiriasi, ir šiuo atžvilgiu pabrėžia, kad svarbu sukurti aiškią sistemą, kuri tuo pat metu skatintų asmeninį lankstumą ir darbuotojų teisių apsaugą;

2. pabrėžia, kad dėl buvimo nuolat prisijungus ir didelių su darbu susijusių reikalavimų bei didėjančių lūkesčių, kad darbuotojai turi būti pasiekiami bet kuriuo metu, gali kilti neigiamų padarinių darbuotojų pagrindinėms teisėms, jų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir fizinei bei psichinei sveikatai ir gerovei;
3. pripažįsta, kad efektyvi darbo laiko apskaita gali padėti laikytis sutartyje numatyto darbo laiko; pabrėžia, jog svarbu, kad darbo laikas būtų registruojamas siekiant užtikrinti, kad nebūtų viršytos sutartos valandos ir peržengtos teisinės ribos, tačiau reikia atsižvelgti į to veiksmingumą, nes teisės aktai šiuo klausimu galioja tik keliose valstybėse narėse;
4. pažymi, kad atsiranda vis daugiau tvirtų įrodymų, kad darbo laiko ribų nustatymas, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, tam tikras darbo laiko organizavimo lankstumas ir aktyvios gerovės darbe gerinimo priemonės daro teigiamą poveikį darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai, dėl sumažėjusio nuovargio ir streso gerėja darbo sauga ir didėja darbo našumas, darbuotojai būna labiau patenkinti darbu ir turi daugiau motyvacijos ir mažėja neatvykimo į darbą atvejų skaičius¹;
5. pripažįsta, kad ir darbuotojams, ir darbdaviams svarbu, kad skaitmeninės priemonės darbo tikslais būtų naudojamos tinkamai ir veiksmingai, užtikrinant, kad nebūtų pažeidžiamos darbuotojų teisės į teisingas darbo sąlygas, įskaitant teisingą atlygį, darbo laiko apribojimą ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat darbuotojų sveikatą ir saugą;
6. mano, kad atimant iš darbuotojų ne darbo laiką ir ilginant jų darbo valandas didėja neatlyginamų viršvalandžių, su darbu susijusio nuovargio, psichosocialinių ir fizinių problemų, kaip antai, nerimo, depresijos ir išsekimo, rizika ir daromas neigiamas poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir jiems neleidžiama pailsėti po darbo;
7. pripažįsta Eurofound išvadas, iš kurių matyti, kad reguliariai iš namų dirbantys asmenys daugiau nei dvigubai dažniau yra linkę viršyti reikiamas 48 darbo valandas per savaitę ir ilsėtis mažiau nei 11 valandų tarp darbo dienų, kaip numatyta Sąjungos teisėje, palyginti su darbdavių patalpose dirbančiais darbuotojais; pabrėžia, kad beveik 30 proc. nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų teigia dirbantys laisvu laiku kasdien arba kelis kartus per savaitę, palyginti su mažiau nei 5 proc. biure dirbančių darbuotojų, ir kad labiau tikėtina, jog nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai dirbs ne įprastomis darbo valandomis; pabrėžia, kad Sąjungoje daugėja namuose dirbančių darbuotojų, kurie

¹ J. Messenger'io (TDO) citata, pateikiama Europos Parlamento tyrimų tarnybos (EPRS) Europos pridėtinės vertės skyriaus atliktame Europos pridėtinės vertės vertinimo tyrime „Teisė atsijungti“ (PE 642.847, 2020 m. liepos mėn):
[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)

praneša apie ilgas darbo valandas arba negali naudotis ne darbo laiku; be to, pabrėžia, kad reguliariai nuotoliniu būdu dirbantys asmenys dažniau teigia kenčiantys nuo su darbu susijusio streso ir dažniau patiria miego sutrikimus, stresą ir šviečiančių skaitmeninių ekranų poveikį, ir pažymi, kad kiti padariniai šių darbuotojų sveikatai yra galvos skausmai, akių įtampa, nuovargis, nerimas ir raumenų bei kaulų sistemos sutrikimai; pripažįsta, kad reguliarus nuotolinis darbas iš namų gali neigiamai paveikti darbuotojų fizinę sveikatą, nes laikinų darbo vietų įrengimas namuose, nešiojamieji kompiuteriai ir kita IRT įranga gali neatitikti ergonominių standartų; ragina Komisiją ir valstybes nares atlikti daugiau tyrimų ir surinkti daugiau duomenų bei parengti išsamų šių problemų vertinimą; pažymi, kad atsižvelgiant į prognozuojamą nuotolinio darbo masto augimą ilgesniuoju laikotarpiu, tampa vis svarbiau spręsti šiuos klausimus;

8. atkreipia dėmesį į tai, kad nuotolinis darbas padėjo išsaugoti tam tikras darbo vietas ir verslo įmones COVID-19 krizės metu, tačiau pakartoja, kad dėl ilgo darbo laiko ir didesnių reikalavimų derinio jis taip pat gali kelti didesnę riziką darbuotojams, o tai turi neigiamą poveikį jų darbo laiko kokybei ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, taip pat jų fizinei ir psichinei sveikatai; atkreipia dėmesį į sunkumus, kylančius, kai darbas nesusijęs su konkrečia darbo vieta ir kai ryšys su darbu yra nuolatinis, tuomet riba tarp darbo ir asmeninio gyvenimo išsitrina ir darbas persikelia į šeimos laiką;
9. pabrėžia, kad darbuotojų teisė atsijungti yra labai svarbi siekiant apsaugoti jų fizinę ir psichinę sveikatą bei gerovę ir apsaugoti juos nuo psichologinių sutrikimų rizikos; dar kartą pabrėžia, kad svarbu ir naudinga privačiojo ir viešojo sektoriaus įmonių lygmeniu atlikti psichosocialinės rizikos vertinimus, ir pakartoja, kad svarbu palaikyti psichikos sveikatą ir užkirsti kelią psichikos sutrikimams darbo vietoje, sudarant geresnes sąlygas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams; pripažįsta, kad socialinių partnerių įsteigti sveikatos ir saugos komitetai gali atlikti teigiamą vaidmenį siekiant užtikrinti dažnesnius ir tikslesnius rizikos vertinimus;
10. primena, kad pagal galiojančius teisės aktus ir ESTT praktiką nereikalaujama, kad darbuotojai būtų nuolat ir nepertraukiamai pasiekiami darbdavio ir kad yra skirtumas tarp darbo laiko, kai darbuotojas turi būti darbdavio žinioje, ir ne darbo laiko, kai darbuotojas neprivalo likti darbdavio žinioje, ir kad budėjimo laikas yra darbo laikas; vis dėlto pripažįsta, kad teisė atsijungti nėra aiškiai reglamentuojama Sąjungos teisės aktuose; primena, kad padėtis valstybėse narėse labai skiriasi ir kad kelios valstybės narės ir socialiniai partneriai ėmėsi veiksmų skaitmeninių priemonių naudojimui darbo tikslais reglamentuoti teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis, siekdami suteikti darbuotojams ir jų šeimoms garantijų ir apsaugą; ragina Komisiją ir valstybes nares bei socialinius partnerius keistis geriausia praktika ir užtikrinti, kad būtų laikomasi bendro suderinto požiūrio į esamas darbo sąlygas nedarant žalos socialinėms teisėms ir judumui Sąjungoje;
11. ragina Komisiją įvertinti teisės atsijungti neužtikrinimo riziką ir bandyti jos išvengti;
12. ragina valstybes nares ir darbdavius užtikrinti, kad darbuotojai būtų informuoti apie savo teisę atsijungti ir galėtų ja pasinaudoti;
13. primena konkrečius įvairių sektorių poreikius ir skirtumus, susijusius su teise atsijungti; ragina Komisiją, remiantis išsamiu ir tinkamu vertinimu ir konsultacijomis su valstybėmis narėmis bei socialiniais partneriais, pateikti pasiūlymą dėl direktyvos dėl būtiniausių standartų ir sąlygų siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų veiksmingai

pasinaudoti savo teise atsijungti, ir reglamentuoti esamų ir naujų skaitmeninių priemonių naudojimą darbo tikslais, kartu atsižvelgiant į Europos socialinių partnerių bendrąjį susitarimą dėl skaitmeninimo, kuris apima prisijungimo ir atsijungimo tvarką; primena, kad Bendrajame susitarime numatyta, jog socialiniai partneriai per ateinančius trejus metus turi imtis įgyvendinimo priemonių, ir kad teikiant pasiūlymą dėl teisėkūros procedūra priimamo akto nepasibaigus tam įgyvendinimo laikotarpiui būtų nepaisoma SESV nustatyto socialinių partnerių vaidmens; primygtinai reikalauja, kad visose teisėkūros iniciatyvose būtų gerbiama socialinių partnerių autonomija nacionaliniu lygmeniu, nacionalinės kolektyvinės sutartys ir nacionalinės darbo rinkos tradicijos bei modeliai ir kad ja nebūtų daromas poveikis teisei derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, jas sudaryti ir vykdyti pagal nacionalinę teisę ir praktiką;

14. ragina Komisiją pasiūlyti teisės aktą, kuriame būtų nustatyti būtinausi su nuotoliniu darbu susiję reikalavimai visoje Sąjungoje, užtikrinant, kad nuotolinis darbas neturėtų įtakos nuotoliniu būdu dirbančių asmenų įdarbinimo sąlygoms; pabrėžia, kad tame teisės akte turėtų būti paaiškintos darbo sąlygos, įskaitant įrangos, pvz., esamų ir naujų skaitmeninių priemonių, tiekimą, naudojimą ir atsakomybę už ją, ir turėtų būti užtikrinta, kad toks darbas būtų atliekamas savanoriškai ir kad nuotoliniu būdu dirbančių asmenų teisės, darbo krūvis ir darbo rezultatų standartai būtų lygiaverčiai palyginamų darbuotojų teisėms, darbo krūviui ir darbo rezultatų standartams;
15. mano, kad naujojoje direktyvoje turėtų būti patikslinti ir papildyti Direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (visų pirma nuostatose dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas), Direktyvoje (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų, Direktyvoje (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir Tarybos direktyvoje 89/391/EEB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos nustatyti reikalavimai, visų pirma minėtų direktyvų reikalavimai, susiję su maksimaliu darbo laiku ir minimaliu poilsio laiku, lanksčia darbo tvarka ir informavimo pareigomis, ir jų turėtų būti visapusiškai paisoma, be to, naujoji direktyva neturėtų turėti neigiamo poveikio darbuotojams; mano, kad naujojoje direktyvoje turėtų būti numatyti sprendimai dėl dabartinių modelių, socialinių partnerių vaidmens, darbdavių pareigų ir darbuotojų poreikių, susijusių su jų darbo laiko organizavimu, kai jie naudojami skaitmeninėmis priemonėmis; pabrėžia, kad labai svarbu tinkamai perkelti, įgyvendinti ir taikyti Sąjungos taisykles, ir primena, kad Sąjungos užimtumo ir socialinės srities *acquis* visapusiškai taikomas perėjimui prie skaitmeninių technologijų; ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti tinkamą vykdymo užtikrinimą pasitelkiant nacionalines darbo inspekcijas;
16. pabrėžia, kad teisė atsijungti leidžia darbuotojams nepatiriant jokių neigiamų pasekmių nevykdyti su darbu susijusių užduočių, veiklos ir nenaudoti elektroninių ryšių, pvz., telefono skambučių, e. laiškų ir kitų žinučių ne darbo laiku, įskaitant poilsio laikotarpius, oficialias ir kasmetines atostogas, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir kitas atostogas; pabrėžia, kad darbuotojams turėtų būti suteikta tam tikro autonomiškumo, lankstumo ir suverenumo laiko atžvilgiu, t. y. jiems turi būti leidžiama planuoti savo darbo laiką atsižvelgiant į asmenines pareigas, visų pirma rūpinimąsi vaikais ar sergančiais šeimos nariais; pabrėžia, kad padidėjus junglumui darbo vietoje neturėtų atsirasti jokios diskriminacijos ar neigiamų pasekmių, susijusių su įdarbinimu ar kilimo karjeros laiptais galimybėmis;
17. pabrėžia, kad pažanga, susijusi su naujomis technologinėmis galimybėmis, pvz., dirbtiniu intelektu, atlieka itin svarbų vaidmenį formuojant ateities darbo vietą ir vertinant darbo efektyvumą ir neturėtų lemti nužmoginto skaitmeninių priemonių

naudojimo ir neturėtų kelti susirūpinimo dėl privatumo ir neproporcingo bei neteisėto asmens duomenų rinkimo, darbuotojų sekimo ir stebėjimo; pabrėžia, kad naujo pobūdžio darbo vietos ir darbo našumo stebėjimo priemonės, leidžiančios įmonėms plačiai sekti darbuotojų veiklą, neturėtų būti laikomos galimybe sistemingai stebėti darbuotojus; ragina socialinius partnerius ir duomenų apsaugos priežiūros institucijas užtikrinti, kad visos darbo stebėsenos priemonės būtų naudojamos tik tada, kai tai būtina ir proporcinga, ir užtikrinti darbuotojų teisę į privatumą ir apsisprendimo laisvę; pažymi, kad jei darbuotojams leidžiama naudotis darbdavio teikiamomis ryšių paslaugomis ir asmeniniais tikslais, darbdavys neturi teisės susipažinti su ryšių metaduomenimis ir turiniu, o darbuotojai turi būti mokomi ir informuojami apie jų duomenų tvarkymą; primena, kad darbo santykiuose darbuotojo sutikimas tvarkyti jo asmens duomenis paprastai negali būti laikomas duotu laisva valia ir todėl negalioja, nes esama aiškaus galių disbalanso tarp duomenų subjekto (darbuotojo) ir duomenų valdytojo (darbdavio);

18. pakartoja, kad darbo laiko paisymas ir jo nuspėjamumas laikomas esminiu veiksmu siekiant užtikrinti darbuotojų ir jų šeimų sveikatą ir saugą Sąjungoje;
19. pabrėžia, kad Komisija, valstybės narės, darbdaviai ir darbuotojai turi aktyviai remti ir skatinti teisę atsijungti ir propaguoti veiksmingą, motyvuotą ir subalansuotą požiūrį į skaitmeninių priemonių naudojimą darbe, taip pat informuotumo didinimo priemones, švietimo ir mokymo kampanijas, susijusias su darbo laiku ir teise atsijungti; pabrėžia protingo skaitmeninių priemonių naudojimo svarbą užtikrinant, kad būtų veiksmingai įgyvendinama teisė atsijungti ir visos kitos teisės, skirtos darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai apsaugoti, ir kad jos taptų aktyvia darbo kultūros Sąjungoje dalimi;
20. pabrėžia, kad darbdaviai neturėtų reikalauti, kad darbuotojai būtų tiesiogiai ar netiesiogiai pasirengę atlikti darbą arba pasiekiami ne jų darbo laiku, ir kad bendradarbiai turėtų vengti susisiekti su savo kolegomis ne nustatytais darbo valandomis darbo tikslais; primena, kad laikas, kurį darbuotojas skiria darbdaviui arba per kurį yra darbdaviui pasiekiamas, yra darbo laikas; pabrėžia, kad šiame besikeičiančiame darbo pasaulyje darbuotojams kyla vis didesnis poreikis būti visapusiškai informuotiems apie jų darbo sąlygas, kad būtų įgyvendinta jų teisė atsijungti, ir ta informacija turėtų būti laiku pateikta raštu arba skaitmenine forma, kuri lengvai prieinama darbuotojams; pažymi, kad darbdaviai turi suteikti darbuotojams pakankamai informacijos, įskaitant rašytinį pareiškimą, nuroydami darbuotojų teisę atsijungti, t. y. parengti bent praktinę darbo tikslais naudojamų skaitmeninių priemonių išjungimo tvarką, kuri, be kita ko, apimtų visas su darbu susijusias stebėsenos ar priežiūros priemones, darbo laiko registravimo būdą, darbdavio sveikatos ir saugos vertinimą, darbuotojų apsaugos nuo netinkamo elgesio priemones ir darbuotojų teisių gynimą įgyvendinimą; pakartoja, kad svarbu užtikrinti vienodą požiūrį į tarpvalstybinius darbuotojus, ir ragina valstybes nares ir Komisiją užtikrinti, kad darbuotojai būtų tinkamai informuoti apie savo teisę atsijungti, taip pat ir tarpvalstybiniu lygmeniu;
21. pabrėžia, kad socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį siekiant užtikrinti veiksmingą teisės atsijungti įgyvendinimą ir vykdymą laikantis nacionalinės praktikos, ir kad reikėtų atsižvelgti į darbą, kurį jie jau atliko šioje srityje; mano, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad darbuotojai galėtų veiksmingai pasinaudoti savo teise atsijungti, be kita ko, sudarydami kolektyvinę sutartį; ragina valstybes nares nustatyti tikslus ir pakankamus mechanizmus, kuriais būtų užtikrintas Sąjungos teisę atitinkantis būtiniausias apsaugos standartas ir užtikrinti visų darbuotojų teisę atsijungti;

22. ragina valstybes nares užtikrinti, kad darbuotojai, kurie pasinaudoja teise atsijungti, būtų apsaugoti nuo viktimizacijos ir kitų neigiamų padarinių ir kad būtų sukurti skundų nagrinėjimo arba teisės atsijungti pažeidimų nagrinėjimo mechanizmai;
23. pabrėžia, kad visa nuotolinio profesinio mokymosi ir mokymo veikla taip pat turi būti laikoma darbo veikla ir neturi būti vykdoma viršvalandžių metu ar laisvomis dienomis nesuteikiant tinkamos kompensacijos;
24. pabrėžia, kad svarbu remti individualius mokymus, kuriais siekiama gerinti visų darbuotojų, ypač neįgaliųjų ir vyresnių kolegų, IT įgūdžius, siekiant užtikrinti, kad jie galėtų gerai ir veiksmingai atlikti savo darbą;
25. ragina Komisiją įtraukti teisę atsijungti į savo naująją darbuotojų saugos ir sveikatos strategiją ir aiškiai parengti naujas psichosocialines priemones ir veiksmus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje;
26. prašo Komisijos, remiantis SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktu kartu su 153 straipsnio 1 dalies a, b ir i punktais, pateikti pasiūlymą dėl teisės akto dėl teisės atsijungti, atsižvelgiant į priede pateiktas rekomendacijas;
27. mano, kad prašomas pateikti pasiūlymas nedaro finansinio poveikio;
28. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją ir pridedamas išsamias rekomendacijas Komisijai, Tarybai ir valstybių narių parlamentams bei vyriausybėms.

**REZOLIUCIJOS PRIEDAS.
REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO**

PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO DĖL TEISĖKŪROS PROCEDŪRA PRIIMAMO
AKTO TEKSTAS

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl teisės atsijungti

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies a, b ir i punktais,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę¹,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę²,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros³,

kadangi:

- (1) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsnio 1 dalies a, b ir i punktuose nustatyta, kad Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą darbo aplinkos gerinimo, siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga, darbo sąlygų ir vyrų bei moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe srityse;
- (2) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, taip pat į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Chartijos 30 straipsnyje nustatyta teisė į apsaugą nepagrįsto atleidimo iš darbo

¹ OL C...

² OL C...

³ ... Europos Parlamento pozicija.

atveju, o Chartijos 20 ir 21 straipsniuose teigiama, kad prieš įstatymą visi lygūs ir draudžiama diskriminacija. Chartijos 23 straipsniu reikalaujama visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą, užtikrinti vyrų ir moterų lygybę;

- (3) Europos socialinių teisių ramstyje nustatyta, kad darbuotojai, nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį dėl darbo sąlygų, darbdaviams užtikrinamas reikiamas lankstumas, leidžiantis greitai prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių aplinkybių, skatinamos naujoviškos darbo formos, leidžiančios užtikrinti geras darbo sąlygas ir tai, kad užkertamas kelias tokiems darbo santykiams, kuriuose sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos, be kita ko, nustatant draudimą piktnaudžiauti netipinėmis sutartimis (5 principas). Jame taip pat nurodoma, kad įdarbinimo pradžioje darbuotojai turi teisę būti raštu informuoti apie su darbo santykiais susijusias jų teises ir pareigas (7 principas), ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, konsultuojamasi su socialiniais partneriais (8 principas), tėvai ir priežiūros pareigų turintys asmenys turi teisę į deramas atostogas, lanksčias darbo sąlygas (9 principas) ir tai, kad darbuotojai turi teisę į sveiką, saugią ir pritaikytą darbo aplinką ir duomenų apsaugą, taip pat teisę į jų profesinėms reikmėms pritaikytą darbo aplinką, leidžiančią jiems ilgiau dalyvauti darbo rinkoje (10 principas);
- (4) šioje direktyvoje atsižvelgiama į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir rekomendacijas dėl darbo laiko organizavimo, visų pirma į 1919 m. Darbo valandų (pramonės) konvenciją (Nr. 1), 1930 m. Darbo valandų (prekybos ir biurų) konvenciją (Nr. 30), 1981 m. Rekomendaciją dėl kolektyvinių derybų (Nr. 163), 1981 m. Konvenciją dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų (Nr. 156) ir prie jos pridėdamą rekomendaciją (Nr. 165), taip pat 2019 m. TDO šimtmečio deklaraciją dėl darbo ateities;
- (5) šioje direktyvoje taip pat atsižvelgiama į 1996 m. gegužės 3 d. Europos Tarybos pataisytą Europos socialinę chartiją, visų pirma į jos 2 straipsnį (dėl teisės į tinkamas darbo sąlygas, įskaitant teisę į deramas darbo valandas ir poilsio laiką), 3 straipsnį (dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų), 6 straipsnį (dėl teisės į kolektyvines derybas) ir 27 straipsnį (dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų apsaugos);
- (6) Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 24 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas turi

teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas;

- (7) skaitmeninės priemonės suteikia darbuotojams galimybę bet kuriuo metu dirbti iš bet kurios vietos ir, kai naudojamos tinkamai, gali padėti gerinti darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir darbuotojų efektyvumą. Tačiau skaitmeninių priemonių, įskaitant IRT, naudojimas darbo tikslais taip pat gali turėti neigiamų padarinių, pvz., dėl jo ilgėja darbo laikas, nes darbuotojai skatinami dirbti ne darbo laiku, didėja darbo intensyvumas, taip pat nyksta ribos tarp darbo laiko ir laisvo laiko. Jei tokios skaitmeninės priemonės naudojamos ne tik darbo metu, jos gali trukdyti darbuotojų asmeniniam gyvenimui. Dėl skaitmeninių priemonių neatlyginamų priežiūros pareigų turintiems darbuotojams gali būti ypač sunku išlaikyti sveiką profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Moterys praleidžia daugiau laiko nei vyrai atlikdamos tokias priežiūros pareigas, mažiau valandų dirba apmokamą darbą ir gali visiškai pasitraukti iš profesinės veiklos;
- (8) be to, darbo tikslais naudojamos skaitmeninės priemonės gali sukelti nuolatinį spaudimą ir stresą, neigiamai paveikti darbuotojų fizinę ir psichinę sveikatą bei gerovę ir sukelti psichosocialines ir kita profesines ligas, pvz., nerimą, depresiją ir išsekimą, su technologijomis susijusį stresą, miego sutrikimus ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus. Dėl visų šių veiksmų didėja našta darbdaviams ir socialinio draudimo sistemoms ir padidėja rizika, kad bus pažeista darbuotojų teisė į jų sveikatą ir saugą atitinkančias darbo sąlygas. Atsižvelgiant į iššūkius, kylančius dėl gerokai dažnesnio skaitmeninių priemonių naudojimo darbo tikslais, netipinių darbo santykių ir nuotolinio darbo susitarimų, visų pirma atsižvelgiant į dėl COVID-19 krizės padidėjusį nuotolinio darbo mastą – o tai lėmė papildomą su darbu susijusį stresą ir išsitrynusias ribas tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo – tapo dar svarbiau užtikrinti, kad darbuotojai galėtų pasinaudoti savo teise atsijungti;
- (9) vis dažnesnis skaitmeninių technologijų naudojimas pakeitė tradicinius darbo modelius ir sukūrė kultūrą, kurioje darbuotojas turi būti nuolat prisijungęs ir visada pasiekiamas. Atsižvelgiant į tai, svarbu užtikrinti darbuotojų pagrindinių teisių apsaugą, tinkamas darbo sąlygas, įskaitant jų teisę į teisingą atlyginimą ir darbo laiko įgyvendinimą, sveikatą ir saugą, taip pat vyrų ir moterų lygybę;
- (10) teisė atsijungti – darbuotojų teisė nesiimti su darbu susijusios veiklos ir nepalaikyti

su darbu susijusių ryšių skaitmeninėmis priemonėmis, pvz., telefono skambučiais, e. laiškais ar kitomis žinutėmis, ne darbo laiku. Teisė atsijungti turėtų suteikti darbuotojams teisę išjungti su darbu susijusias priemones ir ne darbo laiku nereaguoti į darbdavių prašymus nepatiriant rizikos patirti neigiamų pasekmių, pvz., atleidimo iš darbo ar kitų atsakomųjų priemonių. Ir atvirkščiai, darbdaviai neturėtų reikalauti, kad darbuotojai dirbtų ne darbo laiku. Darbdaviai neturėtų skatinti nuolatinio pasiekiamumo kultūros, kai savo teisės atsijungti atsisakantys darbuotojai akivaizdžiai yra palankiau vertinami nei tie, kurie tos teisės neatsisako. Apie teisės atsijungti nesilaikymą darbovietėje pranešantys darbuotojai neturėtų būti baudžiami;

(11) teisė atsijungti turėtų būti taikoma visiems darbuotojams ir visiems sektoriams – tiek viešajam, tiek privačiajam – ir turėtų būti efektyviai užtikrinama. Teisės atsijungti tikslas – užtikrinti darbuotojų sveikatos ir saugos bei teisingų darbo sąlygų, įskaitant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, apsaugą;

(12) šiuo metu nėra priimta Sąjungos teisės aktų, kuriais būtų konkrečiai reglamentuojama teisė atsijungti, o šios teisės teisinis reguliavimas valstybėse narėse labai skiriasi. Vis dėlto Tarybos direktyvų 89/391/EEB¹ ir 91/383/EEB² tikslas – skatinti geresnę neribotais, terminuotais ar laikiniais darbo santykiais saistomų darbuotojų saugą ir sveikatą; Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB³ nustatyti būtiniausi saugos ir sveikatos reikalavimai, susiję su darbo laiko organizavimu, įskaitant reikalavimus dėl maksimalaus leistino darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko, kurių reikia laikytis; Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1152⁴ tikslas – gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnį ir nuspėjamesnį užimtumą; Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158⁵ nustatyti būtiniausi reikalavimai siekiant, kad darbuotojams, kurie yra tėvai arba prižiūrintieji asmenys, būtų lengviau derinti profesinį ir asmeninį

¹ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1).

² 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (OL L 206, 1991 7 29, p. 19);

³ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

⁴ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

⁵ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

gyvenimą;

- (13) pagal Direktyvą 2003/88/EB Sąjungos darbuotojai turi teisę į būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus, susijusius su darbo laiko organizavimu. Atsižvelgiant į tai, toje direktyvoje numatytas kasdienis poilsio laikas, poilsio pertraukos, savaitinis poilsis, ilgiausias savaitinis darbo laikas ir metinės atostogos, taip pat reglamentuojami tam tikri naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektai. Pagal nusistovėjusią Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) praktiką budėjimo laiką, per kurį darbuotojas turi fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje, „bendrai reikia įskaityti į darbo laiką, nesvarbu, kad teikdamas budėjimo paslaugas suinteresuotas asmuo neužsiima tęstine profesine veikla“¹, o budėjimo laikas, kurį darbuotojas privalo praleisti namuose ir būti pasiekiamas darbdavio, laikytinas darbo laiku². Be to, ESTT minimalius poilsio laikotarpius išaiškino kaip „ypač svarbias Bendrijos socialinės teisės normas, kuriomis gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas kaip būtiniausiu reikalavimu, būtinu užtikrinti jo saugą ir sveikatos apsaugą“³. Tačiau Direktyvoje 2003/88/EB nėra aiškios nuostatos dėl darbuotojo teisės atsijungti ir pagal ją nereikalaujama, kad darbuotojai būtų pasiekiami ne darbo valandomis poilsio ar kitu ne darbo laiku, tačiau joje nustatyta teisė į nepertraukiamą dienos, savaitinį ir metinį poilsio laiką, per kurį darbuotojas neturėtų būti pasiekiamas. Be to, nėra aiškios Sąjungos nuostatos, kuria būtų užtikrinama teisė būti nepasiekiamam visą laiką, kuris nėra (sutartyje) nustatytas darbo laikas;
- (14) ESTT patvirtino, kad direktyvose 89/391/EEB ir 2003/88/EB reikalaujama, kad darbdaviai sukurtų sistemą, pagal kurią būtų galima išmatuoti kiekvieno darbuotojo darbo laiką kiekvieną dieną, ir kad tokia sistema būtų „objektyvi, patikima ir prieinama“⁴;
- (15) ESTT savo praktikoje nustatė darbuotojo statuso nustatymo kriterijus. Įgyvendinant šią direktyvą turėtų būti atsižvelgiama į ESTT pateiktą tų kriterijų aiškinimą. Ši

¹ 2004 m. spalio 5 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 93 punktas.

² 2018 m. vasario 21 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, 66 punktas.

³ 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimas *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, 38 punktas.

⁴ 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, 60 punktas.

direktyva taikoma visiems privačiojo ir viešojo sektorių darbuotojams, įskaitant pagal poreikį dirbančius darbuotojus, ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, pagal trumpalaikes sutartis dirbančius darbuotojus, pagal paslaugų kvitus dirbančius darbuotojus, platformų darbuotojus, stažuotojus ir pameistrius, jeigu jie atitinka šiuos kriterijus. Piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybiniais atvejais yra apgaulingai deklaruojamo darbo forma, dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvaus savarankiško darbo atvejų atsiranda, kai asmuo nurodo, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus, – taip daroma siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokestinių pareigų. Tokiems asmenims ši direktyva turėtų būti taikoma. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalis apibrėžia santykius. Šioje direktyvoje sąvoka „darbuotojas“ reiškia bet kurią darbuotoją, kurio darbo santykiai atitinka ESTT nustatytus kriterijus; ESTT savo praktikoje nustatė darbuotojo statuso nustatymo kriterijus;

- (16) pastaraisiais dešimtmečiais sumažėjo standartinių darbo sutarčių ir padaugėjo susitarimų dėl netipinio ar lankstaus darbo – daugiausia tai lėmė ekonominės veiklos skaitmeninimas. Kai kurių rūšių netipinis darbas reglamentuojamas Sąjungos teisės aktais. Tarybos direktyva 97/81/EB¹ įgyvendinamas Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną, jos tikslas – panaikinti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją, pagerinti darbo ne visą darbo dieną kokybę, sudaryti palankesnes sąlygas savanoriškai plėtoti darbą ne visą darbo dieną ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko organizavimo atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų poreikius. Tarybos direktyva 1999/70/EB² įgyvendinamas Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl terminuotų darbo sutarčių ir siekiama pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą ir užkertant kelią piktnaudžiavimui, paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.

¹ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998 1 20, p. 9).

² 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999 7 10, p. 43).

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB¹, priimta po to, kai Europos socialiniai partneriai nepriėmė bendrojo susitarimo, siekiama užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę, užtikrinant vienodas sąlygas ir pripažįstant laikinojo įdarbinimo įmones darbdaviais, kartu atsižvelgiant į poreikį sukurti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo;

- (17) 2002 m. liepos mėn. Europos socialiniai partneriai priėmė bendruosius susitarimus dėl nuotolinio darbo, o 2020 m. birželio mėn. – dėl skaitmeninimo. Bendrajame susitarime dėl skaitmeninimo numatyta, kad socialiniai partneriai turi susitarti dėl galimų priemonių, susijusių su darbuotojų prisijungimu prie darbo arba atsijungimu nuo darbo. Atsižvelgiant į pokyčius, įvykusius nuo 2002 m., kai buvo priimtas bendrasis susitarimas dėl nuotolinio darbo, tapo akivaizdu, kad kai kuriuos to susitarimo elementus reikia įvertinti ir nustatyti Sąjungos lygmens teisinį pagrindą;
- (18) Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies a punkte ir 3 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad sąvoka „darbuotojas“ turi būti apibrėžta nacionalinėje teisėje. Tačiau ESTT nustatė, kad vertinant, ar asmuo turi darbuotojo statusą, turi būti taikomi jo nusistovėjusioje praktikoje nustatyti kriterijai. Visų pirma lemiamą reikšmę turi tai, ar „asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna darbo užmokestį“, ir „šio dviejų asmenų santykio teisinis kvalifikavimas nacionalinėje teisėje ir jo forma, kaip ir šiuos du asmenis siejančio teisinio ryšio pobūdis, šiuo atveju nėra lemiami“²;
- (19) kai kurios valstybės narės ėmėsi veiksmų siekdamas reglamentuoti darbuotojų, naudojančių skaitmenines priemones darbo tikslais, teisę atsijungti. Kitos valstybės narės skatina naudoti skaitmenines priemones darbo tikslais, konkrečiai neatsižvelgdamos į riziką, trečioji valstybių narių grupė skaitmeninių priemonių naudojimui taiko bendruosius teisės aktus, o ketvirtoji grupė neturi konkrečių teisės aktų³. Sąjungos lygmens veiksmais šioje srityje būtų nustatyti būtiniausi

¹ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

² 2016 m. lapkričio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, 27 punktas.

³ Eurofound.

reikalavimai, kuriais būtų apsaugoti visi Sąjungos darbuotojai, naudojančys skaitmenines priemones darbo tikslais, ir, konkrečiau, jų pagrindinės teisės, susijusios su teisingomis darbo sąlygomis;

- (20) šios direktyvos tikslas – pagerinti visų darbuotojų darbo sąlygas nustatant būtiniausias teisės atsijungti reikalavimus. Šią direktyvą reikėtų įgyvendinti visapusiškai laikantis būtiniausių reikalavimų, nustatytų direktyvose 89/391/EEB, 2003/88/EB, (ES) 2019/1152 ir (ES) 2019/1158, ir nedarant jokio neigiamo poveikio darbuotojams;
- (21) socialiniai partneriai turėtų turėti galimybę kolektyvine sutartimi arba darbdavio įmonės lygmeniu susitarti dėl praktinės darbuotojo naudojimosi teise atsijungti ir tos teisės įgyvendinimo iš darbdavio pusės tvarkos. Valstybės narės turėtų užtikrinti, pavyzdžiui, per nacionalines darbo inspekcijas, kad darbdaviai pateiktų darbuotojams pareiškimą, kuriame būtų išdėstyta tokia praktinė tvarka;
- (22) valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbdaviai sukurtų objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, pagal kurią būtų galima nustatyti kiekvieno darbuotojo kasdienio darbo trukmę, vadovaujantis ESTT praktika, visų pirma 2019 m. gegužės 14 d. Teisingumo Teismo sprendimu *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18¹.
- (23) reikėtų gerbti socialinių partnerių savarankiškumą. Valstybės narės turėtų remti socialinius partnerius, jiems sudarant kolektyvines sutartis šiai direktyvai įgyvendinti;
- (24) valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės ir praktikos, turėtų užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą ir skatinti bei stiprinti socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą. Tuo tikslu valstybės narės turėtų užtikrinti, kad atitinkamu lygmeniu pasikonsultavus su socialiniais partneriais, būtų nustatytas būtiniausių darbo sąlygų sąrašas siekiant sudaryti darbuotojams galimybę pasinaudoti savo teise atsijungti. Valstybės narės turėtų galėti pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą pagal nacionalinę teisę ir praktiką, siekiant nustatyti arba papildyti tą būtiniausių darbo sąlygų sąrašą;

¹ 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

- (25) nukrypti nuo reikalavimo įgyvendinti atsijungimo teisę leidžiančios nuostatos turėtų būti numatomos tik išimtinėmis aplinkybėmis, pvz., esant *force majeure* ar kitoms ekstremaliomis situacijomis, ir su sąlyga, kad darbdavys raštu kiekvienam atitinkamam darbuotojui nurodys priežastis, kuriomis pagrindžiama būtinybė taikyti nukrypti leidžiančią nuostatą. Būtiniausių darbo sąlygų sąrašė, kuriuo įgyvendinama teisė atsijungti, turėtų būti nustatyti kriterijai, pagal kuriuos galima numatyti tokias nukrypti leidžiančias nuostatas ir nustatyti kompensacijas už ne darbo valandomis atliktą darbą. Tokiomis kompensacijomis turėtų būti garantuojama, kad laikomasi bendro tikslo užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą;
- (26) šioje direktyvoje nustatytomis teisėmis besinaudojantys darbuotojai turėtų būti apsaugoti nuo bet kokių neigiamų pasekmių, įskaitant atleidimą iš darbo ir kitas atsakomąsias priemones. Tokius darbuotojus taip pat reikėtų apsaugoti nuo diskriminacinių priemonių, pvz., pajamų ar paaukštinimo galimybių praradimo;
- (27) siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi šios direktyvos, darbuotojams reikėtų suteikti tinkamą ir greitą teisminę ir administracinę apsaugą nuo bet kokio priešiško elgesio, kylančio dėl to, kad jie naudojasi arba siekia pasinaudoti šioje direktyvoje numatytomis teisėmis, įskaitant teisę į teisių gynimą, taip pat teisę pradėti administracinį ar teisminį procesą;
- (28) valstybės narės, vadovaudamosi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika, turėtų nustatyti šioje direktyvoje nustatytos teisės atsijungti įgyvendinimo tvarką. Valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas už prievolių pagal šią direktyvą nesilaikymą;
- (29) prievolė įrodyti, kad darbuotojas nebuvo atleistas iš darbo arba jam nebuvo padaryta lygiavertė žala dėl to, kad jis pasinaudojo arba siekė pasinaudoti teise atsijungti, darbdaviui turėtų tekti tuo atveju, jeigu darbuotojas teisme arba kitoje kompetentingoje institucijoje atskleidė faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad darbuotojas buvo atleistas arba dėl tokių priežasčių patyrė kitų žalingų padarinių;
- (30) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Ši direktyva ir jos įgyvendinimas neturėtų būti teisėtas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos,

suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygi;

- (31) Komisija turėtų peržiūrėti šios direktyvos įgyvendinimą, kad galėtų stebėti, kaip laikomasi šios direktyvos, ir užtikrinti, kad jos būtų laikomasi. Tuo tikslu valstybės narės turėtų nuolat teikti ataskaitas Komisijai;
- (32) siekiant įvertinti šios direktyvos poveikį, Komisija ir valstybės narės raginamos toliau bendradarbiauti tarpusavyje, padedant Europos darbo institucijai (ELA), kad būtų gauti palyginami statistiniai duomenys ir duomenys apie šioje direktyvoje nustatytų teisių įgyvendinimą;
- (33) kadangi šios direktyvos tikslo, t. y. nustatyti tinkamas apsaugos priemonės teisei atsijungti Sąjungoje užtikrinti, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl jo masto ir poveikio to tikslo būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Objektas ir taikymo sritis

1. Šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai siekiant sudaryti sąlygas darbuotojams, kurie darbo tikslais naudoja skaitmenines priemones, įskaitant IRT, pasinaudoti savo teise atsijungti, ir užtikrinti, kad darbdaviai gerbtų darbuotojų teisę atsijungti. Ji taikoma visiems sektoriams – tiek viešajam, tiek privačiajam – ir visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų statuso ir jų darbo tvarkos.
2. Šia direktyva patikslinamos ir papildomos direktyvos 89/391/EEB, 2003/88/EB, (ES) 2019/1152 ir (ES) 2019/1158 1 dalyje nurodytais tikslais, nedarant poveikio tose direktyvose nustatytiems reikalavimams.

2 straipsnis

Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- 1) atsijungti – ne darbo laiku nevykdyti tiesioginės ar netiesioginės su darbu susijusios veiklos ir nepalaikyti su darbu susijusių ryšių naudojantis skaitmeninėmis priemonėmis;
- 2) darbo laikas – darbo laikas, kaip apibrėžta Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 punkte.

3 straipsnis

Teisė atsijungti

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai imtųsi reikiamų veiksmų siekdami suteikti darbuotojams priemonių pasinaudoti savo teise atsijungti.
2. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai sukurtų objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, pagal kurią būtų galima nustatyti kiekvieno darbuotojo kasdienio darbo trukmę, paisant darbuotojų teisės į privatumą ir į jų asmens duomenų apsaugą. Darbuotojai turi turėti galimybę prašyti susipažinti su jų darbo laiko apskaitos žiniaraščiu ir jį gauti.
3. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai teisę atsijungti įgyvendintų teisingai, teisėtai ir skaidriai.

4 straipsnis

Teisės atsijungti įgyvendinimo priemonės

1. Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad atitinkamu lygmeniu pasikonsultavus su socialiniais partneriais, būtų nustatyta išsami tvarka, kurią taikant darbuotojai galėtų pasinaudoti savo teise atsijungti, ir kad darbdaviai tą teisę įgyvendintų sąžiningai ir skaidriai. Tuo tikslu valstybės narės numato bent šias darbo sąlygas:
 - a) praktinę darbui skirtų skaitmeninių priemonių, įskaitant visas su darbu susijusias stebėsenos priemones, išjungimo tvarką;
 - b) darbo laiko registravimo sistemą;
 - c) sveikatos ir saugos vertinimus, įskaitant psichosocialinės rizikos vertinimus, susijusius su teise atsijungti;

- d) kriterijus, pagal kuriuos darbdaviai gali nukrypti nuo reikalavimo įgyvendinti darbuotojo teisę atsijungti;
- e) jei taikoma d punkte nurodyta nukrypti leidžianti nuostata – kriterijus, pagal kuriuos nustatoma, kaip pagal direktyvas 89/391/EEB, 2003/88/EB, (ES) 2019/1152 ir (ES) 2019/1158 ir pagal nacionalinę teisę bei praktiką apskaičiuojama kompensacija už ne darbo laiku atliktą darbą.
- f) informuotumo didinimo priemonės, įskaitant mokymą darbo vietoje, kurių turi imtis darbdaviai dėl šioje dalyje nurodytų darbo sąlygų.

Bet kokia nukrypti leidžianti nuostata pagal pirmos pastraipos d punktą taikoma tik išimtinėmis aplinkybėmis, pvz., esant *force majeure* ar kitoms ekstremaliomis situacijomis, ir su sąlyga, kad darbdavys raštu kiekvienam atitinkamam darbuotojui nurodys priežastis, kuriomis pagrindžiama būtinybė taikyti nukrypti leidžiančią nuostatą kiekvienu atveju, kai pasinaudojama tokia nuostata.

- 2. Valstybės narės, vadovaudamosi nacionaline teise ir praktika, gali pavesti socialiniams partneriams nacionaliniu, regioniniu, sektorių arba darbdavio lygmeniu sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose būtų numatytos arba papildytos 1 dalyje nurodytos darbo sąlygos.
- 3. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojams, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis pagal 2 dalį, būtų taikoma apsauga pagal šią direktyvą.

5 straipsnis

Apsauga nuo priešiško elgesio

- 1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviams būtų uždrausta diskriminuoti, taikyti mažiau palankias sąlygas, atleisti iš darbo ir imtis kitų nepalankių priemonių dėl to, kad darbuotojai pasinaudojo arba siekė pasinaudoti savo teise atsijungti.
- 2. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai apsaugotų darbuotojus, įskaitant darbuotojų atstovus, nuo bet kokio priešiško elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl darbdaviui pateikto skundo arba bet kokių procesinių veiksmų, pradėtų siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi šioje direktyvoje nustatytų teisių.
- 3. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojai, manantys, kad buvo

atleisti iš darbo arba patyrė kitokį priešišką elgesį dėl to, kad pasinaudojo arba siekė pasinaudoti teise atsijungti, teisme arba kitoje kompetentingoje institucijoje atskleidžia faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie buvo atleisti iš darbo ar patyrė kitokį priešišką elgesį dėl tokių priežasčių, įrodyti, kad darbuotojas buvo atleistas ar patyrė kitokį priešišką elgesį dėl kitų priežasčių, turi darbdavys.

4. 3 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes įrodymų pateikimo taisykles.
5. Nereikalaujama, kad valstybės narės 3 dalį taikytų procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes turi iširti teismas ar kompetentinga institucija.
6. 3 dalis netaikoma baudžiamajame procese, nebent valstybės narės nustatytų kitaip.

6 straipsnis

Teisė į teisių gynimą

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai, kurių teisė atsijungti buvo pažeista, turėtų skubaus, veiksmingo ir nešališko ginčų sprendimo galimybę ir teisę į teisių gynimą, jeigu jų teisės, kylančios iš šios direktyvos, buvo pažeistos.
2. Valstybės narės gali suteikti galimybę profesinių sąjungų organizacijoms arba kitiems darbuotojų atstovams darbuotojų vardu arba juos remiant ir gavus jų sutikimą dalyvauti bet kokiame administraciniame ar teismo procese, siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi šios direktyvos arba kad ji būtų vykdoma.

7 straipsnis

Pareiga teikti informaciją

Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai kiekvienam darbuotojui raštu suteiktų pakankamai aiškios ir tinkamos informacijos apie jo teisę atsijungti, įskaitant rašytinį pareiškimą, kuriame būtų išdėstytos visų taikytinų kolektyvinių ar kitų susitarimų sąlygos. Tokia informacija apima bent šiuos duomenis:

- a) praktinę darbui skirtų skaitmeninių priemonių, įskaitant visas su darbu susijusias stebėsenos priemones, išjungimo tvarką, kaip nurodyta 4 straipsnio 1 dalies a punkte;

- b) darbo laiko registravimo sistemą, kaip nurodyta 4 straipsnio 1 dalies b punkte;
- c) darbdavio parengtus sveikatos ir saugos vertinimus, susijusius su teise atsijungti, įskaitant psichosocialinės rizikos vertinimus, kaip nurodyta 4 straipsnio 1 dalies c punkte;
- d) kriterijus, pagal kuriuos darbdaviai gali nukrypti nuo reikalavimo įgyvendinti teisę atsijungti, ir kriterijus, pagal kuriuos turi būti apskaičiuojama kompensacija už ne darbo laiku atliktą darbą, kaip nurodyta 4 straipsnio 1 dalies d ir e punktuose;
- e) darbdavio taikomas informuotumo didinimo priemonės, įskaitant mokymą darbo vietoje, kaip nurodyta 4 straipsnio 1 dalies f punkte;
- f) darbuotojų apsaugos nuo priešiško elgesio priemonės pagal 5 straipsnį;
- g) priemonės, kuriomis įgyvendinama darbuotojų teisė į teisių gynimą pagal 6 straipsnį.

8 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, taisykles ir imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šios sankcijos būtų įgyvendinamos. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos. Valstybės narės ne vėliau kaip ... [dveji metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos] praneša apie tas taisykles ir tas priemones Komisijai ir nedelsdamos jai praneša apie visus vėlesnius joms įtakos turinčius pakeitimus.

9 straipsnis

Apsaugos lygis

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kuris jau užtikrinamas valstybių narių darbuotojams.
2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.

3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios kitos teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

10 straipsnis

Pranešimas apie teisę atsijungti, jos vertinimas ir peržiūra

1. Ne vėliau kaip ...[penkeri metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo] ir po to kas dvejus metus valstybės narės pateikia Komisijai ataskaitą, kurioje pateikiama visa aktuali informacija apie praktinį šios direktyvos įgyvendinimą ir taikymą, taip pat teisės atsijungti įgyvendinimo praktikos vertinimo rodiklius, nurodydamos atitinkamą nacionalinių socialinių partnerių požiūrį.
2. Remdamasi valstybių narių pagal 1 dalį pateikta informacija, Komisija ne vėliau kaip ... [šešeri metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo], o vėliau kas dvejus metus teikia Europos Parlamentui ir Tarybai šios direktyvos įgyvendinimo ir taikymo ataskaitą ir svarsto, ar reikia imtis papildomų priemonių, prireikus įskaitant šios direktyvos pakeitimus.

11 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės ne vėliau kaip ... [dveji metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos] priima ir paskelbia priemones, būtinas, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Tas nuostatas jos taiko nuo ... [treji metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos].

Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
2. Įsigaliojus šiai direktyvai valstybės narės užtikrina, kad Komisijai būtų laiku pranešta apie visus įstatymų ir kitų teisės aktų projektus, kuriuos jos ketina priimti šios direktyvos taikymo srityje, kad Komisija galėtų pateikti pastabas.
3. Pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams jų bendru prašymu įgyvendinti šią direktyvą, jei jie užtikrina šios

direktyvos laikymąsi.

12 straipsnis

Asmens duomenys

Darbdaviai tvarko asmens duomenis pagal šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies a ir b punktus tik atskiro darbuotojo darbo laiko registravimo tikslais. Jie netvarko tokių duomenų jokiais kitais tikslais. Asmens duomenys tvarkomi laikantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679¹ ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/58/EB².

13 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

14 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta

*Europos Parlamentas,
Pirmininkas*

*Tarybos vardu
Pirmininkas*

¹ 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

² 2002 m. liepos 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/58/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių) (OL L 201, 2002 7 31, p. 37).