



Dokument na rokovanie

A9-0246/2020

4.12.2020

SPRÁVA

s odporúčaniami pre Komisiu, pokiaľ ide o právo na odpojenie:
(2019/2181(INL))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajca: Alex Agius Saliba

(Podnet – článok 47 rokovacieho poriadku)

(Autor návrhu: Alex Agius Saliba)

OBSAH

	Strana
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU	3
PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA: ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU	12
DÔVODOVÁ SPRÁVA	25
INFORMÁCIE O PRIJATÍ V GESTORSKOM VÝBORE	27
ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN V GESTORSKOM VÝBORE	28

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

s odporúčaniami pre Komisiu, pokiaľ ide o právo na odpojenie:
(2019/2181(INL))

Európsky parlament,

- so zreteľom na článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“),
- so zreteľom na článok 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. a), b) a i) ZFEÚ,
- so zreteľom na smernicu Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci¹,
- so zreteľom na smernicu Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 dopĺňujúcu opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom²,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času³,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii⁴,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ⁵,
- so zreteľom na články 23 a 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“),
- so zreteľom na Európsky pilier sociálnych práv, najmä na jeho zásady 5, 7, 8, 9 a 10,
- so zreteľom na dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (MOP), najmä na dohovor o pracovnom čase v priemyselných podnikoch z roku 1919 (č. 1), dohovor o pracovnom čase v obchode a v úradoch z roku 1930 (č. 30), odporúčanie o kolektívnom vyjednávaní z roku 1981 (č. 163), dohovor o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu z roku 1981 (č. 156) a jeho sprievodné odporúčanie (č. 165), ako aj na deklaráciu MOP z roku 2019 o budúcnosti práce prijatú pri príležitosti stého výročia jej vzniku;
- so zreteľom na revidovanú Európsku sociálnu chartu Rady Európy z 3. mája 1996,

¹ Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1.

² Ú. v. ES L 206, 29. 7. 1991, s. 19.

³ Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9.

⁴ Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105.

⁵ Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79.

a najmä na jej článok 2 (týkajúci sa práva na spravodlivé pracovné podmienky vrátane primeraného pracovného času a dobách odpočinku), článok 3 (týkajúci sa práva na bezpečné a zdravé pracovné podmienky), článok 6 (týkajúci sa práva na kolektívne vyjednávanie) a článok 27 (týkajúci sa ochrany pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu),

- so zreteľom na článok 24 Všeobecnej deklarácie ľudských práv OSN,
- so zreteľom na rámcové dohody európskych sociálnych partnerov o práci na diaľku (2002) a o digitalizácii (2020),
- so zreteľom na štúdiu o posúdení európskej pridanej hodnoty vypracovanú oddelením pre európsku pridanú hodnotu Výskumnej služby Európskeho parlamentu (EPRS) s názvom Právo na odpojenie⁶,
- so zreteľom na správu nadácie Eurofound z 31. júla 2019 s názvom Právo na odpojenie,
- so zreteľom na pracovný dokument nadácie Eurofound s názvom Právo na odpojenie v 27 členských štátoch EÚ,
- so zreteľom na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie o kritériách na určenie pracovného času vrátane pohotovostnej služby a pracovnej pohotovosti na telefóne, o dôležitosti času odpočinku, o požiadavke na meranie pracovného času a o kritériách na určenie postavenia pracovníka⁷,
- so zreteľom na rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-518/15, podľa ktorého sa pohotovostná služba pracovníka doma, ktorý je povinný reagovať na výzvy zamestnávateľa v krátkom čase, musí považovať za „pracovný čas“⁸,
- so zreteľom na rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-55/18, podľa ktorého členské štáty musia od zamestnávateľov vyžadovať, aby vytvorili systém umožňujúci meranie dĺžky denného pracovného času⁹,
- so zreteľom na správu federácie UNI Global Union s názvom Právo na odpojenie: najlepšie postupy,
- so zreteľom na odsek 17 svojho uznesenia z 10. októbra 2019 o zamestnanosti a sociálnych politikách v eurozóne¹⁰,

⁶ PE 642.847, júl 2020;

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

⁷ Pozri okrem iného rozsudky Súdneho dvora z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 93; zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, bod 36; zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, bod 27; z 21. februára 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, bod 66; a zo 14. mája 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, bod 60.

⁸ Rozsudok Súdneho dvora z 21. februára 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, bod 66.

⁹ Rozsudok Súdneho dvora zo 14. mája 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, bod 60.

¹⁰ Prijaté texty, P9_TA(2019)0033.

- so zreteľom na článok 5 rozhodnutia Európskeho parlamentu z 28. septembra 2005, ktorým sa prijíma štatút poslancov Európskeho parlamentu¹¹,
 - so zreteľom na články 47 a 54 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A9-0246/2020),
- A. keďže v súčasnosti neexistuje žiadne osobitné právo Únie týkajúce sa práva pracovníkov na odpojenie od digitálnych nástrojov určených na prácu vrátane informačných a komunikačných technológií (IKT);
- B. keďže digitalizácia a primerané využívanie digitálnych nástrojov priniesli zamestnávateľom a pracovníkom mnohé hospodárske a spoločenské prínosy a výhody, ako je zvýšená flexibilita a autonómia, potenciál na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a skrátenie času dochádzania do zamestnania, ale zároveň priniesli nevýhody, ktoré viedli k vzniku viacerých etických, právnych a zamestnaneckých výziev, ako je zintenzívnenie práce a predĺženie pracovného času, čím sa stierajú hranice medzi pracovným a súkromným životom;
- C. keďže čoraz väčšie využívanie digitálnych nástrojov na pracovné účely vedie ku kultúre „vždy byť pripojený“, „neustále byť k dispozícii“ či „vždy byť pripravený“, ktorá môže mať škodlivý vplyv na základné práva pracovníkov a spravodlivé pracovné podmienky vrátane spravodlivej odmeny, na obmedzenie pracovného času a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, na bezpečnosť a ochranu fyzického a duševného zdravia pri práci a na dobré podmienky, ako aj na rovnosť medzi mužmi a ženami, pretože táto kultúra má neprimeraný vplyv na pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami, ktorými sú väčšinou ženy; keďže digitálna transformácia by sa mala riadiť dodržiavaním ľudských práv a základných práv a hodnôt Únie a mala by mať pozitívny vplyv na pracovníkov a pracovné podmienky;
- D. keďže používanie digitálnych nástrojov počas dlhších časových období môže spôsobiť zníženie koncentrácie, ako aj kognitívne a emocionálne preťaženie; keďže monotónne opakované úkony a statická poloha tela počas dlhej doby môžu viesť k presilňovaniu svalov a k muskuloskeletálnym poruchám; keďže Medzinárodná agentúra pre výskum rakoviny klasifikovala rádiovlnové žiarenie ako potenciálne karcinogénne; keďže tehotné ženy môžu byť pri vystavení rádiovlnovému žiareniu osobitne ohrozené;
- E. keďže nadmerné používanie technologických zariadení môže zhoršiť javy, ako sú izolácia, závislosť na technológiách, nedostatok spánku, emocionálne vyčerpanie, úzkosť a vyhorenie; keďže podľa WHO je na celom svete viac ako 300 miliónov ľudí, ktorí trpia depresiou a bežnými duševnými poruchami súvisiacimi s prácou, a každý rok trpí duševnou poruchou 38,2 % obyvateľstva Únie;
- F. keďže opatrenia prijaté v dôsledku krízy COVID-19 zmenili spôsob práce ľudí a preukázali význam digitálnych riešení vrátane využívania systémov práce z domu spoločnosťami, samostatne zárobkovo činnými osobami a orgánmi verejnej správy v celej Únii; keďže podľa Eurofoundu v porovnaní s 5 % pracovníkov, ktorí obvykle pracujú z domu, začala počas obmedzenia pohybu pracovať z domu viac ako tretina

¹¹ Ú. v. EÚ L 262, 7.10.2005, s. 1.

pracovníkov v Únii a došlo k podstatnému nárastu využívania digitálnych nástrojov na pracovné účely; keďže podľa Eurofoundu 27 % respondentov pracujúcich z domu uviedlo, že pracovali vo voľnom čase, aby splnili pracovné požiadavky¹²; keďže počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 došlo k rastu práce na diaľku a očakáva sa, že zostane na vyššej úrovni ako pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 alebo sa ešte zvýši;

- G. keďže ženy sú vystavené mimoriadne vysokému riziku a sú vážnejšie zasiahnuté hospodárskymi a sociálnymi dôsledkami krízy spôsobenej ochorením COVID-19, a to z dôvodu ich prevládajúcej alebo stále tradičnej úlohy opatrovateľky o domácnosť a rodinu; keďže nárast práce na diaľku počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 môže takisto predstavovať vyššie riziko pre mladých ľudí a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, ako sú osamelí rodičia, rodiny s deťmi a rodiny s príbuznými odkázanými na starostlivosť; keďže práca a súkromný život počas práce na diaľku, obmedzenia sociálnych kontaktov a obmedzenia pohybu musia byť dobre vyvážené; keďže v súvislosti s právom na odpojenie by sa malo riešiť rodové hľadisko;
- H. keďže právo na odpojenie je základným právom, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou nových pracovných režimov v novej digitálnej ére; keďže toto právo by sa malo považovať za dôležitý nástroj sociálnej politiky na úrovni Únie na zabezpečenie ochrany práv všetkých pracovníkov; keďže právo na odpojenie má osobitný význam pre najzraniteľnejších pracovníkov a osoby, ktoré majú opatrovateľské povinnosti;
- I. keďže technologický pokrok priniesol novú úroveň zložitosti monitorovania a dohľadu na pracovisku; keďže používanie digitálnych technológií, ktoré zasahujú do súkromia, na pracovisku sa do určitej miery rieši a reguluje len v niektorých členských štátoch; keďže v článku 8 Európskeho dohovoru o ľudských právach (EDLP) sa uvádza, že „každý má právo na ochranu osobných údajov, ktoré sa ho týkajú“; keďže sa tento článok používa vo vnútroštátnych jurisdikciách na ochranu súkromia zamestnancov v kontexte zamestnania; keďže článok 8 EDLP a vykonávanie nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)¹³ by mali zabezpečiť, aby zamestnanci dostávali primerané informácie o rozsahu a povahe monitorovania a dohľadu a aby zamestnávateľa boli povinní odôvodniť opatrenia a minimalizovať ich vplyv zavedením najmenej rušivých metód;
- J. keďže podľa štúdie nadácie Eurofound 27 % respondentov pracujúcich z domu uviedlo, že pracovali vo voľnom čase, aby splnili pracovné požiadavky;
 - 1. zdôrazňuje, že digitálne nástroje – vrátane IKT – určené na prácu zvýšili pružnosť, pokiaľ ide o čas, miesto a spôsob, akým je možné vykonávať prácu a akým môžu byť pracovníci kontaktovaní mimo ich pracovného času; keďže vhodné využívanie digitálnych nástrojov môže byť prínosom pre zamestnávateľov a pracovníkov, pretože im umožňuje väčšiu slobodu, nezávislosť a flexibilitu, aby si lepšie organizovali pracovný čas a pracovné úlohy, skrátili čas strávený cestovaním do práce a uľahčili

¹² <https://www.eurofound.europa.eu/sk/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

¹³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

riadenie osobných a rodinných povinností, a tak dosiahli lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom; konštatuje, že potreby pracovníkov sa výrazne líšia, a v tejto súvislosti zdôrazňuje význam vytvorenia jasného rámca, ktorý podporuje osobnú flexibilitu a zároveň ochranu práv pracovníkov;

2. zdôrazňuje, že neustále pripojenie v kombinácii s vysokými pracovnými požiadavkami a rastúcim očakávaním, že pracovníci budú kedykoľvek na dosah, môžu mať negatívny vplyv na základné práva pracovníkov, na rovnováhu medzi ich súkromným a pracovným životom a ich fyzické a duševné zdravie a pohodu;
3. uznáva, že účinné zaznamenávanie pracovného času môže prispieť k dodržiavaniu zmluvného pracovného času; zdôrazňuje, že hoci je dôležité, aby sa pracovný čas zaznamenával na účely zabezpečenia toho, aby sa neprekračovali dohodnuté hodiny a limity stanovené v právnych predpisoch, pozornosť sa musí venovať efektívnosti, keďže nariadenia v tejto oblasti existujú len v niekoľkých členských štátoch;
4. poznamenáva, že zvyšujúci sa počet dôkazov zdôrazňuje, že medzi účinky vymedzenia pracovného času, rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom, určitej pružnosti v organizácii pracovného času, ako aj aktívnych opatrení na zlepšovanie dobrých podmienok na pracovisku patrí pozitívny vplyv na fyzické a duševné zdravie pracovníkov, zvýšenie bezpečnosti na pracovisku a zvýšenie produktivity práce v dôsledku zníženej únavy a stresu, vyššej úrovne spokojnosti zamestnancov so zamestnaním a motivácie a nižšej miery absencií¹⁴;
5. uznáva, že je dôležité, aby pracovníci i zamestnávateľi správne a efektívne používali digitálne nástroje na pracovné účely, aby sa predišlo akémukoľvek porušovaniu práv pracovníkov na spravodlivé pracovné podmienky vrátane spravodlivej odmeny, obmedzenia pracovného času a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
6. domnieva sa, že prerušenia mimopracovného času pracovníkov a predĺženie ich pracovného času môžu zvýšiť riziko neplatených nadčasov, pracovnej únavy, psychosociálnych, duševných a fyzických problémov, ako sú úzkosť, depresia, vyhorenie a technologický stres, a môžu mať negatívny vplyv na ich zdravie a bezpečnosť pri práci, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a oddych po práci;
7. uznáva zistenia Eurofoundu, z ktorých vyplýva, že u ľudí, ktorí pravidelne pracujú z domu, je v porovnaní s osobami, ktoré pracujú v priestoroch zamestnávateľov, viac ako dvakrát vyššia pravdepodobnosť, že budú pracovať viac ako požadovaných maximálnych 48 hodín týždenne, a hrozí u nich, že medzi pracovnými dňami budú odpočívať menej ako 11 hodín stanovených v právnych predpisoch Únie; zdôrazňuje, že takmer 30 % týchto pracovníkov pracujúcich na diaľku uvádza, že každý deň alebo niekoľkokrát za týždeň pracujú vo voľnom čase – v porovnaní s menej ako 5 % „kancelárskych“ pracovníkov – a že pracovníci pracujúci na diaľku takisto častejšie

¹⁴ Messenger, MOP, citované v štúdiu o posúdení európskej pridanej hodnoty vypracovanej oddelením pre európsku pridanú hodnotu Výskumnej služby Európskeho parlamentu (EPRS) s názvom Právo na odpojenie (PE 642.847, júl 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)

pracujú v nepravidelnom čase; zdôrazňuje, že v Únii sa zvyšuje počet pracovníkov pracujúcich z domu, ktorí vykazujú dlhý pracovný čas alebo nie sú schopní využívať mimopracovný čas; ďalej konštatuje, že osoby, ktoré pravidelne pracujú na diaľku, častejšie uvádzajú, že trpia stresom súvisiacim s prácou a trpia poruchami spánku, stresom a vystavením svetlu digitálnych obrazoviek, a konštatuje, že ďalšie účinky na zdravie pracovníkov na diaľku a „vysoko mobilných“ pracovníkov sú bolesť hlavy, namáhanie očí, únava, úzkosť a muskuloskeletálne poruchy; berie na vedomie, že pravidelná práca z domu si môže na pracovníkoch vyžiadať fyzickú daň, pretože pracovné priestory zriadené ad hoc v domácnosti, ako aj notebooky a ďalšie IKT zariadenia nemusia vyhovovať ergonomickým normám; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zlepšili výskum a zber údajov a vykonali podrobné posúdenie týchto problémov; zdôrazňuje, že význam riešenia týchto otázok sa zvyšuje vzhľadom na predpokladané rozšírenie práce na diaľku v dlhodobom horizonte;

8. zdôrazňuje, že práca na diaľku zohrala počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 kľúčovú úlohu pri ochrane niektorých pracovných miest a podnikov, ale opätovne zdôrazňuje, že vzhľadom na kombináciu dlhého pracovného času a vyšších požiadaviek môže tiež predstavovať vyššie riziká pre pracovníkov a negatívny vplyv na kvalitu ich pracovného času a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ako aj na ich fyzické a duševné zdravie; zdôrazňuje, že osobitné ťažkosti vznikajú vtedy, keď práca nie je viazaná na konkrétne pracovisko, keď je prepojenosť s prácou konštantná a keď práca preniká do rodinného a súkromného života;
9. zdôrazňuje, že právo pracovníkov na odpojenie je kľúčom k ochrane ich fyzického a duševného zdravia a pohody a k ich ochrane pred psychickými rizikami; opätovne zdôrazňuje význam a prínosy vykonávania hodnotení psychosociálnych rizík na úrovni súkromných a verejných spoločností a opätovne zdôrazňuje, že je dôležité podporovať duševné zdravie a predchádzať duševným poruchám na pracovisku a vytvárať tak lepšie podmienky pre zamestnancov aj zamestnávateľov; uznáva, že výbory pre bezpečnosť a ochranu zdravia zriadené sociálnymi partnermi môžu zohrávať pozitívnu úlohu pri zabezpečovaní častejších a presnejších hodnotení rizík;
10. pripomína, že podľa súčasných právnych predpisov a judikatúry Súdneho dvora Európskej únie sa od pracovníkov nevyžaduje, aby boli neustále a nepretržite k dispozícii zamestnávateľovi, a že existuje rozdiel medzi pracovným časom, keď musí byť pracovník k dispozícii zamestnávateľovi, a nepracovným časom, keď pracovník nemá povinnosť zostať k dispozícii zamestnávateľovi, a že čas pracovnej pohotovosti je pracovným časom; uznáva však, že právo na odpojenie sa v práve Únie výslovne nestanovuje; pripomína, že situácia v jednotlivých členských štátoch je veľmi rozdielna a že niekoľko členských štátov a sociálnych partnerov podniklo kroky na reguláciu používania digitálnych nástrojov na pracovné účely v právnych predpisoch a/alebo kolektívnych zmluvách s cieľom poskytnúť pracovníkom a ich rodinám záruky a ochranu; vyzýva Komisiu a členské štáty a nabáda sociálnych partnerov, aby si vymieňali najlepšie postupy a zabezpečili koordinovaný spoločný prístup k existujúcim pracovným podmienkam, ktorý nebude mať nepriaznivý vplyv na sociálne práva a mobilitu v rámci Únie;
11. vyzýva Komisiu, aby vyhodnotila a riešila riziká spojené s nechránením práva na odpojenie;

12. vyzýva členské štáty a zamestnávateľov, aby zabezpečili, aby pracovníci boli informovaní o práve na odpojenie a aby si toto právo mohli uplatňovať;
13. pripomína osobitné potreby a rozdiely v rôznych odvetviach v súvislosti s právom na odpojenie; vyzýva Komisiu, aby na základe dôkladného posúdenia, riadneho hodnotenia a konzultácie s členskými štátmi a sociálnymi partnermi predložila návrh smernice Únie o minimálnych normách a podmienkach s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mohli účinne uplatňovať svoje právo na odpojenie, a s cieľom regulovať používanie existujúcich a nových digitálnych nástrojov na pracovné účely, pričom zohľadní rámcovú dohodu európskych sociálnych partnerov o digitalizácii, ktorá zahŕňa opatrenia na prepojenie a odpojenie; trvá na tom, aby každá legislatívna iniciatíva rešpektovala autonómiu sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni, vnútroštátne kolektívne zmluvy a tradície a modely vnútroštátneho trhu práce a aby nemala vplyv na právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou;
14. vyzýva Komisiu, aby predložila legislatívny rámec s cieľom stanoviť minimálne požiadavky na prácu na diaľku v celej Únii, aby sa zabezpečilo, že telepráca nebude mať vplyv na podmienky zamestnávania pracovníkov na diaľku; zdôrazňuje, že takýto rámec by mal objasniť pracovné podmienky vrátane poskytovania, používania a zodpovednosti zariadení, ako sú existujúce a nové digitálne nástroje, a mal by zabezpečiť, aby sa takáto práca vykonávala na dobrovoľnom základe a aby práva, pracovné zaťaženie a výkonnostné normy pracovníkov na diaľku boli rovnaké, aké majú porovnateľní pracovníci;
15. zastáva názor, že nová smernica by mala spresniť, doplniť a plne rešpektovať požiadavky stanovené v smernici 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, najmä pokiaľ ide o právo na platenú ročnú dovolenku, smernici (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach a smernici (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ako aj v smernici Rady 89/391/EHS o bezpečnosti a zdraví pracovníkov, a najmä požiadavky uvedené v týchto smerniciach týkajúce sa maximálneho pracovného času a minimálneho času odpočinku, pružných foriem organizácie práce a informačných povinností, a že nová smernica by nemala mať žiadny negatívny účinok na pracovníkov; domnieva sa, že nová smernica by mala stanovovať riešenia týkajúce sa existujúcich modelov, úlohy sociálnych partnerov, zodpovedností zamestnávateľov a potrieb pracovníkov, pokiaľ ide o organizáciu ich pracovného času v prípade, keď používajú digitálne nástroje; zdôrazňuje zásadný význam správnej transpozície, vykonávania a uplatňovania pravidiel Únie a pripomína, že *acquis* Únie v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti sa v plnej miere uplatňuje na digitálnu transformáciu; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili riadne presadzovanie prostredníctvom vnútroštátnych orgánov inšpekcie práce;
16. zdôrazňuje, že právo na odpojenie umožňuje pracovníkom nevykonávať úlohy, činnosti a elektronickú komunikáciu, ktoré súvisia s prácou, napríklad uskutočňovať telefonické hovory, písať e-maily a iné správy, po skončení pracovného času, a to aj v čase odpočinku, počas oficiálnych sviatkov a platenej ročnej dovolenky, materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky a iných druhov pracovného voľna, a to bez toho, aby im hrozili nepriaznivé následky; zdôrazňuje, že by sa mala rešpektovať určitá

autonómia, pružnosť a časová suverenita, podľa ktorej musí byť pracovníkom umožnené rozvrhnúť si pracovný čas podľa osobných povinností, najmä pokiaľ ide o starostlivosť o deti alebo chorých členov rodiny; zdôrazňuje, že zvýšenie prepojenia na pracovisku by nemalo viesť k žiadnej diskriminácii alebo negatívnym dôsledkom pri náboře alebo kariérom postupe;

17. zdôrazňuje, že pokrok v oblasti nových technologických možností, ako je umelá inteligencia, zohráva kľúčovú úlohu pri formovaní pracoviska budúcnosti a pri hodnotení efektívnosti práce a nemal by viesť k dehumanizovanému používaniu digitálnych nástrojov ani k obavám, pokiaľ ide o súkromie a neprimerané a nezákonné zhromažďovanie osobných údajov, sledovanie a monitorovanie pracovníkov; zdôrazňuje, že nové formy pracovného priestoru a nástroje sledovania pracovnej výkonnosti, ktoré umožňujú spoločnostiam podrobne sledovať činnosti pracovníkov, by sa nemali považovať za príležitosť vykonávať systematický dohľad nad pracovníkmi; vyzýva sociálnych partnerov, ako aj orgány dozoru pre ochranu údajov, aby zabezpečili, že všetky nástroje na monitorovanie práce sa budú používať len tam, kde je to potrebné a primerané, a aby zaistili právo zamestnancov na súkromie a sebaurčenie v ich práci; poukazuje na to, že ak môžu zamestnanci využívať komunikačné služby poskytované zamestnávateľom na súkromné účely, zamestnávateľ nemá právo na prístup k komunikačným metaúdajom či obsahu a pracovníci musia byť odborne pripravení a informovaní, pokiaľ ide o spracovanie ich údajov; pripomína, že v pracovných vzťahoch nemožno súhlas zamestnanca so spracovaním osobných údajov bežne považovať za voľne udelený, a preto nie je platný, pretože existuje jasná nerovnováha moci medzi dotknutou osobou zamestnanca a prevádzkovateľom (zamestnávateľom);
18. opätovne zdôrazňuje, že dodržiavanie pracovného času a jeho predvídateľnosť sa považujú za nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov a ich rodín v Únii;
19. zdôrazňuje, že Komisia, členské štáty, zamestnávatelia a pracovníci musia aktívne presadzovať a podporovať právo na odpojenie a presadzovať účinný, odôvodnený a vyvážený prístup k digitálnym nástrojom v práci, ako aj opatrenia na zvýšenie informovanosti, vzdelávacie a školiace kampane týkajúce sa pracovného času a práva na odpojenie; zdôrazňuje význam primeraného využívania digitálnych nástrojov, čím sa zabezpečí, že právo na odpojenie a všetky ostatné práva, ktoré sú určené na ochranu duševného a fyzického zdravia pracovníkov, sa budú účinne uplatňovať a stanú sa aktívnou súčasťou pracovnej kultúry v Únii;
20. podčiarkuje skutočnosť, že zamestnávatelia by nemali vyžadovať, aby boli pracovníci priamo alebo nepriamo k dispozícii alebo dosiahnuteľní mimo pracovného času, a že spolupracovníci by nemali kontaktovať svojich kolegov mimo dohodnutého pracovného času na účely práce; pripomína, že pracovný čas, počas ktorého je pracovník pre zamestnávateľa k dispozícii alebo dosiahnuteľný, je pracovným časom; zdôrazňuje, že vzhľadom na vyvíjajúcu sa povahu sveta práce je čoraz viac potrebné, aby boli pracovníci plne informovaní o svojich pracovných podmienkach na účel vykonávania práva na odpojenie, k čomu by malo dôjsť včas a v písomnej alebo digitálnej forme, ku ktorej majú pracovníci jednoduchý prístup; poukazuje na to, že zamestnávatelia musia poskytnúť pracovníkom dostatočné informácie vrátane písomného vyhlásenia, v ktorom sa stanoví právo pracovníkov na odpojenie, a to konkrétne aspoň praktické opatrenia na

vypnutie digitálnych nástrojov používaných na pracovné účely vrátane akýchkoľvek nástrojov na monitorovanie alebo sledovanie súvisiacich s prácou, spôsob zaznamenávania pracovného času, hodnotenie zamestnávateľa, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia, a opatrenia na ochranu pracovníkov pred nepriaznivým zaobchádzaním a na uplatnenie práva pracovníkov na nápravu; opätovne zdôrazňuje význam rovnakého zaobchádzania s cezhraničnými pracovníkmi a vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili, aby boli pracovníci riadne informovaní o svojom práve na odpojenie, a to aj cezhranične;

21. zdôrazňuje význam sociálnych partnerov pri zabezpečovaní účinného vykonávania a presadzovania práva na odpojenie – v súlade s vnútroštátnymi postupmi –, a zdôrazňuje, že by sa preto mala vziať do úvahy práca, ktorú už v tomto zmysle vykonali; je presvedčený, že členské štáty musia zabezpečiť, aby pracovníci mohli účinne uplatniť svoje právo na odpojenie, a to aj prostredníctvom kolektívnej zmluvy; vyzýva členské štáty, aby vytvorili presné a dostatočné mechanizmy na zabezpečenie minimálnej úrovne ochrany v súlade s právnymi predpismi Únie a na presadzovanie práva všetkých pracovníkov na odpojenie;
22. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, že pracovníci, ktorí sa dovolávajú svojho práva na odpojenie, budú chránení pred viktimizáciou a inými negatívnymi dôsledkami a že budú existovať mechanizmy na riešenie sťažností alebo porušení práva na odpojenie;
23. zdôrazňuje, že všetky činnosti v oblasti diaľkového odborného vzdelávania a odbornej prípravy sa musia tiež započítať ako pracovná činnosť a nesmú sa uskutočňovať počas nadčasov alebo voľných dní bez primeranej kompenzácie;
24. zdôrazňuje význam podpory individuálnej odbornej prípravy zameranej na zlepšenie zručností v oblasti informačných technológií pre všetkých pracovníkov, najmä pre osoby so zdravotným postihnutím a viac starších kolegov, s cieľom zabezpečiť dobrý a efektívny výkon ich práce;
25. vyzýva Komisiu, aby zahrnula právo na odpojenie do svojej novej stratégie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a aby výslovne vypracovala nové psychosociálne opatrenia a opatrenia v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
26. žiada, aby Komisia na základe článku 225 ZFEÚ predložila návrh aktu o práve na odpojenie, a to na základe odporúčaní uvedených v prílohe k tomuto návrhu uznesenia;
27. domnieva sa, že vyžiadaný návrh nemá žiadne finančné dôsledky;
28. poveruje svojho predsedu, aby postúpil uznesenie a priložené podrobné odporúčania Komisii, Rade a parlamentom a vládam členských štátov.

**PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA:
ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU**

ZNENIE POŽADOVANÉHO LEGISLATÍVNEHO NÁVRHU

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o práve na odpojenie

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. a), b) a i),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

v súlade s riadnym legislatívnym postupom³,

keďže:

- (1) V článku 153 ods. 1 písm. a), b) a i) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti zlepšovania pracovného prostredia na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, v oblasti pracovných podmienok a rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.
- (2) V článku 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) sa stanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, ako aj právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, na denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku. V článku 30 charty sa stanovuje právo na ochranu v prípade bezdôvodného prepustenia a články 20 a 21 charty zabezpečujú rovnosť pred zákonom a zakazujú diskrimináciu. V článku 23 charty sa vyžaduje, aby sa zabezpečila rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (3) V Európskom pilieri sociálnych práv sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, že treba zabezpečiť nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam, že treba podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky, a že treba zamedziť pracovnoprávnym

¹ Ú. v. EÚ C ...

² Ú. v. EÚ C ...

³ Pozícia Európskeho parlamentu...

vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv (zásada č. 5). Takisto sa v ňom stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu (zásada č. 7), že pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík treba konzultovať so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnou praxou (zásada č. 8), že rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo na primeranú dovolenku a pružné formy organizácie práce (zásada č. 9) a že pracovníci majú právo na zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochranu údajov, ako aj právo na pracovné prostredie prispôsobené ich profesionálnym potrebám, ktoré im umožňuje predĺžiť ich účasť na trhu práce (zásada č. 10).

- (4) V tejto smernici sa zohľadňujú dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce týkajúce sa organizácie pracovného času, najmä vrátane dohovoru o pracovnom čase v priemyselných podnikoch z roku 1919 (č. 1), dohovoru o pracovnom čase v obchode a v úradoch z roku 1930 (č. 30), odporúčania o kolektívnom vyjednávaní z roku 1981 (č. 163), dohovoru o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu z roku 1981 (č. 156) a jeho sprievodného odporúčania (č. 165), ako aj deklarácie MOP z roku 2019 o budúcnosti práce prijatej pri príležitosti stého výročia jej vzniku;
- (5) Táto smernica berie do úvahy aj revidovanú Európsku sociálnu chartu Rady Európy z 3. mája 1996, a najmä jej článok 2 (týkajúci sa práva na spravodlivé pracovné podmienky vrátane primeraného pracovného času a dobách odpočinku), článok 3 (týkajúci sa práva na bezpečné a zdravé pracovné podmienky), článok 6 (týkajúci sa práva na kolektívne vyjednávanie) a článok 27 (týkajúci sa ochrany pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu),
- (6) V článku 24 Všeobecnej deklarácie ľudských práv sa uvádza, že každý má právo na odpočinok a zotavenie, na rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnej platenej dovolenky.
- (7) Digitálne nástroje umožňujú pracovníkom pracovať odkiaľkoľvek a kedykoľvek a pri primeranom použití môžu prispieť k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov, a to tým, že im umožnia väčšiu pružnosť pri organizovaní ich súkromného života. Používanie digitálnych nástrojov – vrátane IKT – na pracovné účely má však aj možné negatívne účinky, napríklad vedie k dlhšiemu pracovnému času, pretože pracovníkov navádza k tomu, aby pracovali mimo pracovného času, vedie k vyššej intenzite práce, ako aj k stieraniu hraníc medzi pracovným časom a voľným časom. Ak sa tieto digitálne nástroje nepoužívajú výlučne počas pracovného času, môžu zasahovať do súkromného života pracovníkov. V prípade pracovníkov s neplatenými opatrovateľskými povinnosťami môžu digitálne nástroje osobitne sťažiť nachádzanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Ženy trávajú viac času ako muži plnením týchto opatrovateľských povinností, pracujú menej hodín v platenom zamestnaní a môže sa stať, že úplne opustia zamestnanie.
- (8) Digitálne nástroje, ktoré sa používajú na pracovné účely, môžu vytvárať neustály tlak a stres, majú škodlivý vplyv na fyzické a duševné zdravie a pohodu pracovníkov a môžu viesť k psychosociálnym poruchám alebo iným chorobám z povolania, ako sú úzkosť, depresia, vyhorenie, technologický stres, problémy so spánkom a muskuloskeletálnym poruchám. Všetky tieto účinky predstavujú čoraz väčšiu záťaž pre zamestnávateľov a

systemy sociálneho poistenia a zvyšujú riziko porušovania práva pracovníkov na pracovné podmienky, ktoré rešpektujú ich zdravie a bezpečnosť. Vzhľadom na výzvy, ktoré predstavuje výrazné zvyšovanie používania digitálnych nástrojov na pracovné účely, atypické pracovnoprávne vzťahy a dohody o práci na diaľku, najmä v súvislosti s rozširovaním práce na diaľku v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19, čo viedlo k dodatočnému stresu súvisiacemu s prácou a zahmleniu hranice medzi pracovným a súkromným životom, je dnes ešte naliehavejšie zabezpečiť, aby pracovníci mohli uplatniť svoje právo na odpojenie.

- (9) Rozširujúce sa využívanie digitálnych technológií zmenilo tradičné modely práce a vytvorilo kultúru „vždy byť pripojený“ a „neustále byť k dispozícii“. V tejto súvislosti je dôležité zabezpečiť ochranu základných práv pracovníkov, spravodlivé pracovné podmienky vrátane ich práva na spravodlivú odmenu a uplatňovania ich pracovného času, bezpečnosť a ochranu zdravia a rovnosť medzi mužmi a ženami.
- (10) Právo na odpojenie znamená právo pracovníkov nevykonávať pracovné činnosti a nezapájať sa do pracovnej komunikácie mimo pracovného času pomocou digitálnych nástrojov, ako sú telefonické hovory, e-maily alebo iné správy. Právo na odpojenie by malo oprávňovať pracovníkov na to, aby mimo pracovného času mohli vypnúť pracovné nástroje a nemuseli reagovať na požiadavky zamestnávateľa, a to bez toho, aby riskovali nepriaznivé následky, ako napríklad prepustenie z práce alebo iné odvetné opatrenia. Zamestnávatelia by naopak nemali vyžadovať, aby pracovníci pracovali mimo pracovného času. Zamestnávatelia by nemali podporovať kultúru práce „neustále byť k dispozícii“, v ktorej sú pracovníci, ktorí sa vzdávajú práva na odpojenie, jasne uprednostňovaní pred tými, ktorí tak neurobia. Pracovníci, ktorí nahlasujú situácie nedodržiavania práva na odpojenie na pracovisku, by nemali byť penalizovaní.
- (11) Právo na odpojenie by sa malo vzťahovať na všetkých pracovníkov a všetky sektory, verejné aj súkromné, a malo by sa účinne presadzovať. Účelom práva na odpojenie je zabezpečiť ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov a spravodlivých pracovných podmienok vrátane rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.
- (12) V súčasnosti neexistujú žiadne právne predpisy Únie, ktoré by špecificky upravovali právo na odpojenie, a právne predpisy v tejto oblasti sa v jednotlivých členských štátoch značne líšia. Účelom smerníc Rady 89/391/EHS⁴ a 91/383/EHS⁵ je však podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov s pracovným pomerom na dobu neurčitú, určitú alebo pracovníkov s dočasným pracovným pomerom; V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES⁶ sa stanovujú minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia, pokiaľ ide o organizáciu pracovného času, vrátane najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času a minimálneho času odpočinku, ktoré sa majú dodržiavať; Účelom smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152⁷ je zlepšiť pracovné podmienky podporou transparentnejšieho a predvídateľnejšieho

⁴ Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

⁵ Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 dopĺňajúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Ú. v. ES L 206, 29.7.1991, s. 19).

⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

zamestnávania; a smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158⁸ stanovuje minimálne požiadavky na uľahčenie zosúladenia pracovného a súkromného života pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo osobami s opatrovateľskými povinnosťami.

- (13) Podľa smernice 2003/88/ES majú pracovníci v Únii právo na minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času. V tejto súvislosti uvedená smernica stanovuje denný odpočinok, prestávky na odpočinok, týždenný odpočinok, maximálny týždenný pracovný čas a ročnú dovolenku a upravuje niektoré aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutia práce. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie pohotovostnú službu, ktorú vykonáva zamestnanec vo forme osobnej prítomnosti na mieste určenom zamestnávateľom, treba považovať „v celom rozsahu za pracovný čas bez ohľadu na to, že zo strany zamestnanca počas tejto pohotovosti nedochádza k nepretržitému výkonu práce“⁹, a čas pracovnej pohotovosti, ktorý je pracovník povinný stráviť doma, pričom je zamestnávateľovi k dispozícii, sa považuje za pracovný čas¹⁰. Súdny dvor Európskej únie okrem toho interpretoval minimálny čas odpočinku ako „pravidlá sociálneho práva Únie, ktoré sa musia vzťahovať na každého pracovníka, čo je minimálnou požiadavkou nutnou na zabezpečenie ochrany jeho bezpečnosti a zdravia“¹¹. V smernici 2003/88/ES sa však výslovne nestanovuje právo pracovníkov odpojiť sa, ani nevyžaduje, aby boli pracovníci dosiahnuteľní mimo pracovného času, počas odpočinku alebo iného nepracovného času, ale stanovuje sa v nej právo na neprerušovaný denný, týždenný a ročný čas odpočinku, počas ktorého by pracovník nemal byť kontaktovaný. Okrem toho neexistuje výslovné ustanovenie právnych predpisov Únie, ktoré by presadzovalo právo nebyť k dispozícii kedykoľvek mimo (zmluvne) dohodnutého pracovného času.
- (14) Súdny dvor Európskej únie potvrdil, že smernicami 89/391/EHS a 2003/88/ES sa vyžaduje, aby zamestnávatelia vytvorili systém umožňujúci merať každý deň trvanie pracovného času každého pracovníka a aby bol tento systém „objektívny, spoľahlivý a dostupný“¹².
- (15) Súdny dvor Európskej únie vo svojej judikatúre stanovil kritériá na určenie postavenia pracovníka. Pri vykonávaní tejto smernice by sa mal zohľadniť výklad týchto kritérií Súdny dvorom Európskej únie. Všetci pracovníci v súkromnom i verejnom sektore, ako sú pracovníci pracujúci na vyžiadanie, pracovníci pracujúci na čiastočný úväzok, zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platformami, stážisti a učni patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, a to za predpokladu, že spĺňajú tieto kritériá. Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, ako je vymedzené vo vnútroštátnom práve, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo deklarovanej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou prácou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79.)

⁹ Rozsudok Súdneho dvora z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 93.

¹⁰ Rozsudok Súdneho dvora z 21. februára 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, bod 66.

¹¹ Rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, bod 36.

¹² Rozsudok Súdneho dvora zo 14. mája 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, bod 60.

samostatne zárobkovo činná, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam. Takéto osoby by mali patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Pri určovaní, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako účastníci tento vzťah opisujú. Na účely tejto smernice sa pod pojmom „pracovník“ rozumie každý pracovník v pracovnoprávnom vzťahu, ktorý spĺňa kritériá Súdneho dvora Európskej únie.

- (16) V posledných desaťročiach došlo k poklesu štandardných pracovných zmlúv a zvýšil sa výskyt atypických alebo pružných foriem organizácie práce, najmä z dôvodu digitalizácie hospodárskych činností. Existujú právne predpisy Únie o niektorých druhoch atypických foriem zamestnania. Smernicou Rady 97/81/ES¹³ sa implementuje rámcová dohoda medzi európskymi sociálnymi partnermi o práci na kratší pracovný čas a jej účelom je zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas, zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas, umožniť rozvoj práce na kratší pracovný čas na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov. Smernicou Rady 1999/70/ES¹⁴ nadobúda účinnosť rámcová dohoda medzi európskymi sociálnymi partnermi o pracovných zmluvách na dobu určitú a jej účelom je zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a zamedziť zneužívaniu, ktoré vyplýva z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Účelom smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES¹⁵, ktorá bola prijatá po neprijatí rámcovej dohody európskymi sociálnymi partnermi, je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením rovnakého zaobchádzania a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadňuje potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.
- (17) Európski sociálni partneri prijali v júli 2002 rámcovú dohodu o práci na diaľku a v júni 2020 rámcovú dohodu o digitalizácii. V rámcovej dohode o digitalizácii sa stanovuje, že medzi sociálnymi partnermi sa môžu dohodnúť možné opatrenia týkajúce sa pripojenia pracovníkov do práce a odpojenia pracovníkov z práce. Vzhľadom na vývoj od prijatia rámcovej dohody o práci na diaľku v roku 2002 sa ukázalo, že pokiaľ ide o niektoré prvky tejto dohody, je potrebné hodnotenie a právny rámec na úrovni Únie.
- (18) V článku 3 ods. 1 písm. a) a v článku 3 ods. 2 smernice 2008/104/ES sa stanovuje, že pojem „pracovník“ je vymedzený vnútroštátnym právom. Súdny dvor Európskej únie však napriek tomu rozhodol, že pri posudzovaní, či má osoba postavenie pracovníka, sa majú uplatňovať kritériá stanovené v jeho ustálenej judikatúre. Rozhodujúce je najmä to, či „určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu“, „pričom právna kvalifikácia vo vnútroštátnom práve a forma tohto vzťahu, ako aj povaha právneho vzťahu medzi týmito dvomi osobami nie

¹³ Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

¹⁴ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

¹⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

sú v tejto súvislosti relevantné“¹⁶.

- (19) Niektoré členské štáty podnikli kroky na reguláciu práva na odpojenie, pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí používajú digitálne nástroje na pracovné účely. Ďalšie členské štáty podporujú používanie digitálnych nástrojov na pracovné účely bez toho, aby sa konkrétne venovali rizikám, tretia skupina členských štátov uplatňuje na používanie digitálnych nástrojov všeobecné právne predpisy a štvrtá skupina nemá žiadne osobitné právne predpisy¹⁷. Opatreniami na úrovni Únie v tejto oblasti by sa stanovili minimálne požiadavky na ochranu všetkých pracovníkov v Únii, ktorí používajú digitálne nástroje na pracovné účely, a najmä ich základné práva, pokiaľ ide o spravodlivé pracovné podmienky.
- (20) Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky pre všetkých pracovníkov stanovením minimálnych požiadaviek na právo na odpojenie. Táto smernica by sa mala vykonávať spôsobom, ktorý plne rešpektuje požiadavky stanovené v smerniciach 2003/88/ES, (EÚ) 2019/1152 a (EÚ) 2019/1158, a nemala by mať žiadny negatívny vplyv na pracovníkov.
- (21) Praktické opatrenia týkajúce sa výkonu práva pracovníkov na odpojenie a vykonávania tohto práva zamestnávateľom by malo byť možné dohodnúť na úrovni sociálnych partnerov prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo na úrovni podniku zamestnávateľa. Členské štáty by mali napríklad prostredníctvom vnútroštátnych orgánov inšpekcie práce zabezpečiť, aby zamestnávatelia poskytovali pracovníkom písomné vyhlásenie, v ktorom uvedú tieto praktické opatrenia.
- (22) Členské štáty by mali zabezpečiť, aby zamestnávatelia vytvorili objektívny, spoľahlivý a prístupný systém, ktorý umožní merať dĺžku času, ktorý každý pracovník odpracuje každý deň, v súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie, najmä s jeho rozsudkom zo 14. mája 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18¹⁸.
- (23) Mala by sa rešpektovať autonómia sociálnych partnerov. Členské štáty by mali podporovať sociálnych partnerov pri uzatváraní kolektívnych zmlúv na vykonávanie tejto smernice.
- (24) Členské štáty by mali v súlade s vnútroštátnym právom a praxou zabezpečiť účinné zapojenie sociálnych partnerov a podporovať a posilňovať sociálny dialóg s cieľom vykonávať túto smernicu. Na tento účel by členské štáty mali zabezpečiť, aby sa po konzultácii so sociálnymi partnermi na príslušnej úrovni stanovil minimálny súbor pracovných podmienok, ktoré pracovníkom umožnia uplatniť svoje právo na odpojenie. Členské štáty by mali mať možnosť poveriť sociálnych partnerov vykonávaním tejto smernice v súlade s vnútroštátnym právom a praxou na účely stanovenia alebo doplnenia tohto minimálneho súboru pracovných podmienok.
- (25) Výnimky z požiadavky implementovať právo na odpojenie by sa mali poskytnúť iba za

¹⁶ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, bod 27.

¹⁷ Eurofound.

¹⁸ Rozsudok Súdneho dvora zo 14. mája 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

výnimočných okolností, ako je vyššia moc alebo iné núdzové situácie, a pod podmienkou, že zamestnávateľ každému príslušnému pracovníkovi písomne odôvodní potrebu výnimky. Minimálny súbor pracovných podmienok, ktorými sa vykonáva právo na odpojenie, by mal stanoviť kritériá pre takéto výnimky a pre stanovenie náhrady za akúkoľvek prácu vykonanú mimo pracovného času. Takouto náhradou by sa malo zabezpečiť dodržiavanie celkového cieľa, ktorým je zaistenie zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

- (26) Pracovníci, ktorí uplatňujú svoje práva stanovené v tejto smernici, by mali byť chránení pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vrátane prepustenia z práce a iných odvetných opatrení. Títo pracovníci by mali byť tiež chránení pred diskriminačnými opatreniami, ako je strata príjmu alebo možnosti povýšenia.
- (27) Pracovníci by mali mať primeranú a rýchlu súdnu a administratívnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním vyplývajúcim z uplatnenia alebo snahy o uplatnenie ich práv ustanovených v tejto smernici vrátane práva na nápravu, ako aj práva začať správne alebo súdne konanie na zabezpečenie súladu s touto smernicou.
- (28) Členské štáty by mali v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo praxou stanoviť spôsoby vykonávania práva na odpojenie stanoveného v tejto smernici. Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice.
- (29) Dôkazné bremeno týkajúce sa preukázania, že k prepusteniu z práce alebo rovnocennej ujme nedošlo z dôvodu, že pracovník uplatnil alebo sa snažil uplatniť právo na odpojenie, by mal niesť zamestnávateľ, ak pracovník pred súdom alebo iným príslušným orgánom preukázal skutočnosti, ktoré môžu viesť k domnienke, že pracovník bol prepustený alebo utrpel ďalšie škodlivé účinky z tohto dôvodu.
- (30) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Táto smernica a jej vykonávanie by nemali predstavovať opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.
- (31) Komisia by mala preskúmať vykonávanie tejto smernice s cieľom monitorovať a zabezpečiť súlad s touto smernicou. Na tento účel by mali členské štáty predkladať Komisii pravidelné správy.
- (32) S cieľom posúdiť vplyv tejto smernice sa Komisia a členské štáty vyzývajú, aby pokračovali vo vzájomnej spolupráci s podporou ELA s cieľom vypracovať porovnateľné štatistiky a údaje o vykonávaní práv stanovených v tejto smernici.
- (33) Keďže cieľ tejto smernice, a to vytvorenie vhodných záruk na presadzovanie práva na odpojenie v Únii, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale z dôvodov jeho rozsahu a dôsledkov ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej Únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica nepresahuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica stanovuje minimálne požiadavky, aby sa umožnilo pracovníkom, ktorí na pracovné účely používajú digitálne nástroje vrátane IKT, uplatňovať právo na odpojenie a aby sa zabezpečilo, aby zamestnávateľia rešpektovali právo pracovníkov na odpojenie. Vztahuje sa na všetky odvetvia, verejné aj súkromné, a na všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich postavenie a pracovné podmienky.
2. Táto smernica konkretizuje a dopĺňa smernice 89/391/EHS, 2003/88/ES, (EÚ) 2019/1152 a (EÚ) 2019/1158 na účely uvedené v odseku 1 bez toho, aby boli dotknuté požiadavky stanovené v týchto smerniciach.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- (1) „odpojiť sa“ je nevykonávať priamo ani nepriamo pracovné činnosti a nezapájať sa do pracovnej komunikácie prostredníctvom digitálnych nástrojov mimo pracovného času;
- (2) „pracovný čas“ je pracovný čas vymedzený v článku 2 bode 1 smernice 2003/88/ES.

Článok 3

Právo na odpojenie

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia prijali opatrenia potrebné na poskytovanie pracovníkom prostriedkov na výkon ich práva na odpojenie.
2. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia vytvorili objektívny, spoľahlivý a prístupný systém, ktorý umožní merať dĺžku času, ktorý každý pracovník odpracuje každý deň, v súlade s právom pracovníkov na súkromie a na ochranu ich osobných údajov. Pracovníci musia mať možnosť požadovať a získať záznam o svojom pracovnom čase.
3. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia vykonávali právo na odpojenie spravodlivým, zákonným a transparentným spôsobom.

Článok 4

Opatrenia na vykonávanie práva na odpojenie

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa po konzultácii so sociálnymi partnermi na primeranej

úrovni stanovili podrobné opatrenia, ktoré pracovníkom umožnia uplatňovať ich právo na odpojenie, a aby zamestnávateľia toto právo vykonávali spravodlivým a transparentným spôsobom. Na tento účel členské štáty stanovujú aspoň tieto pracovné podmienky:

- a) praktické opatrenia na vypínanie digitálnych nástrojov určených na pracovné účely vrátane všetkých nástrojov na monitorovanie, ktoré súvisia s prácou;
- b) systém merania pracovného času;
- c) posúdenie zdravia a bezpečnosti vrátane psychosociálnych rizík, pokiaľ ide o právo na odpojenie;
- d) kritériá na uplatnenie akejkoľvek výnimky z požiadavky, aby zamestnávateľia vykonávali právo pracovníkov na odpojenie;
- e) v prípade výnimky podľa písmena d) kritériá na určenie spôsobu, akým sa vypočíta náhrada za prácu vykonanú mimo pracovného času, v súlade so smernicami 89/391/EHS, 2003/88/ES, (EÚ) 2019/1152 a (EÚ) 2019/1158 a s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi;
- f) opatrenia na zvyšovanie informovanosti vrátane odbornej prípravy na pracovisku, ktoré majú prijať zamestnávateľia, pokiaľ ide o pracovné podmienky uvedené v tomto odseku.

Akákoľvek výnimka podľa písmena d) prvého pododseku sa poskytne iba za výnimočných okolností, ako je vyššia moc alebo iné núdzové situácie, a ak zamestnávateľ každému príslušnému pracovníkovi písomne odôvodní potrebu výnimky pri každej príležitosti, pri ktorej výnimku uplatňuje.

2. Členské štáty môžu – v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi – poveriť sociálnych partnerov, aby uzatvárali kolektívne zmluvy na celoštátnej, regionálnej a odvetvovej úrovni a na úrovni zamestnávateľa, v ktorých sa stanovujú alebo dopĺňajú pracovné podmienky uvedené v odseku 1.
3. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva podľa odseku 2, požívali ochranu v súlade s touto smernicou.

Článok 5

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa zakázala diskriminácia, menej priaznivé zaobchádzanie, prepúšťanie z práce a iné nepriaznivé opatrenia zo strany zamestnávateľov z dôvodu, že pracovníci uplatnili alebo sa snažili uplatniť svoje právo na odpojenie.
2. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia chránili pracovníkov vrátane zástupcov pracovníkov pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním alebo pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti zamestnávateľovi alebo

vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici.

3. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, ak pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo čelili nepriaznivému zaobchádzaniu z dôvodu, že uplatnili alebo sa snažili uplatniť svoje právo na odpojenie, preukázali pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, ktoré môžu viesť k domnienke, že boli prepustení alebo čelili nepriaznivému zaobchádzaniu z tohto dôvodu, bolo na zamestnávateľovi, aby preukázal, že prepustenie z práce alebo iné nepriaznivé zaobchádzanie bolo založené na iných dôvodoch.
4. Odsek 3 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo príslušnému orgánu.
6. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členské štáty neustanovia inak.

Článok 6

Právo na nápravu

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, ktorých právo na odpojenie bolo porušené, mali prístup k rýchlemu, účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.
2. Členské štáty môžu organizáciám odborových zväzov či iným zástupcom pracovníkov poskytnúť možnosť zapojiť sa v mene alebo na podporu pracovníkov a s ich súhlasom do správneho konania s cieľom zabezpečiť dodržiavanie alebo presadzovanie tejto smernice.

Článok 7

Povinnosť poskytovať informácie

Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia písomne poskytovali každému pracovníkovi jasné, dostatočné a primerané informácie o jeho práve na odpojenie vrátane vyhlásenia stanovujúceho podmienky všetkých uplatniteľných kolektívnych alebo iných dohôd. Uvedené informácie zahŕňajú prinajmenšom:

- a) praktické opatrenia na vypínanie digitálnych nástrojov určených na pracovné účely vrátane akýchkoľvek nástrojov na monitorovanie súvisiacich s prácou, ako sa uvádza v článku 4 ods. 1 písm. a);
- b) systém merania pracovného času, ako sa uvádza v článku 4 ods. 1 písm. b);
- c) posúdenia zamestnávateľa týkajúce sa zdravia a bezpečnosti, pokiaľ ide o právo na

odpojenie, vrátane posúdenia psychosociálnych rizík, ako sa uvádza v článku 4 ods. 1 písm. c);

- d) kritériá na uplatnenie akejkoľvek výnimky z požiadavky, aby zamestnávateľa vykonávali právo pracovníkov na odpojenie, a všetky kritériá na určenie náhrady za prácu vykonanú mimo pracovného času, ako sa uvádza v článku 4 ods. 1 písm. d) a e);
- e) opatrenia zamestnávateľa na zvyšovanie informovanosti vrátane odbornej prípravy na pracovisku, ako sa uvádza v článku 4 ods. 1 písm. f);
- f) opatrenia na ochranu pracovníkov pred nepriaznivým zaobchádzaním v súlade s článkom 5;
- g) opatrenia na vykonávanie práva pracovníkov na nápravu v súlade s článkom 6.

Článok 8

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá, pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo pri porušení príslušných, už účinných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, a prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Členské štáty do ... [dvoch rokov odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice] informujú Komisiu o týchto pravidlách a opatreniach a bezodkladne jej oznámia všetky následné zmeny, ktoré na ne majú vplyv.

Článok 9

Úroveň ochrany

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.
2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov.
3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 10

Podávanie správ, hodnotenie a preskúmanie práva na odpojenie

1. Do ... [piatich rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice] a potom každé dva roky

predložia členské štáty Komisii správu o všetkých relevantných informáciách týkajúcich sa praktického vykonávania a uplatňovania tejto smernice, ako aj hodnotiacich ukazovateľov o vykonávacích postupoch práva na odpojenie, pričom sa uvedú príslušné stanoviská vnútroštátnych sociálnych partnerov.

2. Na základe informácií poskytnutých členskými štátmi podľa odseku 1 Komisia do ... [šiestich rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice] a potom každé dva roky predloží Európskemu parlamentu a Rade správu o vykonávaní a uplatňovaní tejto smernice a zváži potrebu ďalších opatrení vrátane prípadných zmien tejto smernice.

Článok 11

Transpozícia

1. Členské štáty prijmú a uverejnia do ... [dvoch rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice] opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Bezodkladne o nich informujú Komisiu.

Tieto opatrenia uplatňujú od ... [troch rokov od dátumu nadobudnutia účinnosti tejto smernice].

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upraví členské štáty.

2. Po nadobudnutí účinnosti tejto smernice členské štáty informujú Komisiu o všetkých návrhoch ustanovení zákonov, právnych predpisov alebo správnych opatrení, ktoré zamýšľajú prijať v oblasti pôsobnosti tejto smernice, a to v dostatočnom predstihu tak, aby sa k nim mohla vyjadriť.
3. V súlade s článkom 153 ods. 3 ZFEÚ môžu členské štáty na základe spoločnej žiadosti poveriť vykonávaním tejto smernice sociálnych partnerov za predpokladu, že zabezpečia súlad s touto smernicou.

Článok 12

Osobné údaje

Zamestnávateľia spracúvajú osobné údaje podľa článku 4 ods. 1 písm. a) a b) tejto smernice iba na účely zaznamenania pracovného času jednotlivých pracovníkov. Tieto údaje nespracúvajú na žiadny iný účel. Osobné údaje sa spracúvajú v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679¹⁹ a so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/58/ES²⁰.

¹⁹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

²⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/58/ES z 12. júla 2002, týkajúca sa spracúvania

Článok 13

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 14

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V ...

*Za Európsky parlament
predseda*

*Za Radu
predseda*

osobných údajov a ochrany súkromia v sektore elektronických komunikácií (smernica o súkromí a elektronických komunikáciách) (Ú. v. ES L 201, 31.7.2002, s. 37).

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Je dôležité uznať pokrok a vplyv informačných a komunikačných technológií (IKT) vo svete práce v mnohých odvetviach a povolaniach. Prinášajú možnosť vziať si prácu kamkoľvek a vykonávať ju kdekoľvek a kedykoľvek a umožňujú dostupnosť pracovníkov mimo ich pracovného času. V dôsledku toho sa vyvinulo mnoho nových výziev nad rámec existujúceho právneho rámca Únie.

Rozšírené používanie digitálnych nástrojov vrátane IKT na pracovné účely umožnilo pracovníkom väčšiu autonómiu pracovného času a flexibilitu pri organizácii práce. Oproti tomu sa vytvorili aj nové spôsoby predĺženia pracovného času a stierania hraníc medzi pracovným a voľným časom. Spájajú sa aj s „pracovným nomádstvom“, v dôsledku ktorého sa pracovníci často nedokážu odpojiť od práce, čo časom vedie k problémom v oblasti fyzického a duševného zdravia, ako je stres, úzkosť, depresia a vyhorenie, a má negatívny vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov.

Od začiatku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa navyše preukázalo, že pružné formy organizácie práce a formy organizácie práce na diaľku prostredníctvom digitálnych nástrojov vrátane IKT boli v niektorých odvetviach účinné z hľadiska kontinuity činnosti a bol zaznamenaný prudký nárast počtu pracovníkov pracujúcich na diaľku a riešení na diaľku, pričom sa očakáva, že v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa stanú čoraz bežnejším javom.

Cieľom tejto správy je poskytnúť Výboru Európskeho parlamentu pre zamestnanosť a sociálne veci návrhy týkajúce sa smernice o práve na odpojenie, konkrétne odporúčania týkajúce sa kritických prvkov takejto smernice a možného rozsahu a obsahu budúceho práva na odpojenie, ktoré sa budú uplatňovať na úrovni Únie.

Spravodajca sa preto podujal na čo možno najširšie a najtransparentnejšie konzultácie so zainteresovanými stranami s cieľom zabezpečiť, aby správa riešila skutočné problémy a aby sa obmedzili zbytočné a neúmyselné dôsledky.

Na základe posúdenia a pripomienok spravodajcu spravodajca dospel k záveru, že je potrebné zaviesť záruky na úrovni Únie na zabezpečenie minimálnej úrovne ochrany pracovníkov v novom digitálnom svete práce, a navrhuje smernicu o práve na odpojenie. Smernica by sa mala vzťahovať na všetkých pracovníkov, ktorí počas svojej práce používajú digitálne nástroje vrátane IKT, vrátane pracovníkov v atypickom pracovnom pomere a na všetky odvetvia činnosti, verejné aj súkromné.

Podľa odporúčania spravodajcu je európske právo na odpojenie potrebné na zlepšenie ochrany pracovníkov a posilnenie ich práv na spravodlivé pracovné podmienky, spravodlivé odmeňovanie, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, čas odpočinku a dovolenku a na zdravé a bezpečné pracovisko.

Smernica zavádza minimálne požiadavky na používanie digitálnych nástrojov na profesionálne účely mimo pracovného času a cieľom je postupne vytvoriť kultúru, v ktorej sa nebudú udržiavať pracovné kontakty mimo pracovných hodín.

Cieľom návrhu smernice o práve na odpojenie je opätovne potvrdiť právo na pracovnú nečinnosť mimo pracovného času pri plnom dodržiavaní právnych predpisov týkajúcich sa pracovného času a ustanovení o pracovnom čase v kolektívnych zmluvách a zmluvných dojednaniach. Právo na odpojenie by sa malo všeobecne opísať ako právo pracovníkov vypnúť po skončení pracovného času svoje digitálne nástroje určené na pracovné účely vrátane komunikačných prostriedkov bez toho, aby znášali následky za to, že neodpovedajú na e-maily, telefonické hovory alebo textové správy.

Návrh takisto vznáša povinnosť zamestnávateľov zabezpečiť dodržiavanie práva pracovníkov na odpojenie, ako aj ich práva na spravodlivé pracovné podmienky a bezpečnosť a ochranu zdravia vo všetkých aspektoch týkajúcich sa práce. Cieľom návrhu je ďalej sa zaoberať systémom definovaných práv, zodpovedností a povinností zamestnávateľov a všetkých pracovníkov, v ktorých sa za najvyššiu prioritu považuje zásada prevencie.

Návrh sa zameriava na význam vhodných opatrení na zabezpečenie riadneho dodržiavania a vykonávania opatrení navrhovaných smernicou a na tento účel uznáva dôležitú úlohu sociálnych partnerov pri vykonávaní práva na odpojenie prispôbenom osobitným potrebám a obmedzeniam spoločností v závislosti od rôznych národných a regionálnych úrovní, odvetví a priemyselných odvetví.

Návrh tiež zavádza záruky, ktoré zabezpečia, aby zamestnávatelia poskytovali pracovníkom písomné informácie o ustanoveniach kolektívnej zmluvy o uplatňovaní práva na odpojenie. Zamestnávateľ by mal tiež informovať pracovníkov o spôsoboch, ktoré sa majú použiť na podporu práva na odpojenie, napríklad o opatreniach na odpojenie a vypnutie digitálnych nástrojov určených na pracovné účely, o spôsobe, akým sa zaznamenáva pracovný čas, a o hodnotení zamestnávateľa týkajúcom sa bezpečnosti a ochrany zdravia.

Návrh takisto poskytuje záruky pracovníkom dovoľávajúcim sa práva na odpojenie na ochranu pred viktimizáciou alebo negatívnymi dôsledkami, ako aj mechanizmus na riešenie sťažností alebo porušení práva na odpojenie.

Návrh plne rešpektuje pravidlá Únie na ochranu osobných údajov, ako aj základné práva pracovníkov a platné právne predpisy Únie.

INFORMÁCIE O PRIJATÍ V GESTORSKOM VÝBORE

Dátum prijatia	1.12.2020
Výsledok záverečného hlasovania	+: 31 -: 6 0: 18
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	Atidzhe Alieva-Veli, Abir Al-Sahlani, Marc Angel, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Andrea Bocskor, Milan Brglez, Sylvie Brunet, David Casa, Leila Chaibi, Margarita de la Pisa Carrión, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Ādám Kósa, Stelios Kypouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Radka Maxová, Kira Marie Peter-Hansen, Dragoş Pîslaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Guido Reil, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Monica Semedo, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Yana Toom, Marie-Pierre Vedrenne, Marianne Vind, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tatjana Źdanoka, Tomáš Zdechovský
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Alex Agius Saliba, Marc Botenga, José Gusmão, Eugenia Rodríguez Palop

ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN V GESTORSKOM VÝBORE

31	+
ECR	Lucia Ďuriš Nicholsonová
GUE/NGL	Marc Botenga, Leila Chaibi, José Gusmão, Eugenia Rodríguez Palop
NI	Daniela Rondinelli
PPE	David Casa, Cindy Franssen
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Sylvie Brunet, Radka Maxová, Dragoș Pîslaru, Monica Semedo, Yana Toom, Marie-Pierre Vedrenne
S&D	Alex Agius Saliba, Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginell, Agnes Jongerius, Manuel Pizarro, Marianne Vind
Verts/ALE	Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Mounir Satouri, Tatjana Ždanoka

6	-
ECR	Elżbieta Rafalska, Beata Szydło, Margarita de la Pisa Carrión
ID	Nicolaus Fest, Guido Reil
Renew	Abir Al-Sahlani

18	0
ECR	Helmut Geuking
ID	Dominique Bilde, France Jamet, Elena Lizzi, Stefania Zambelli
PPE	Andrea Bocskor, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Loucas Foulas, Radan Kanev, Stelios Kympouropoulos, Ādám Kósa, Miriam Lexmann, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Romana Tomc, Maria Walsh, Tomáš Zdechovský

Vysvetlenie použitých znakov:

+ : za

- : proti

0 : zdržali sa hlasovania