

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

P9_TA(2021)0021

Prawo do bycia offline**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL))**

(2021/C 456/15)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE, w związku z art. 153 ust. 1 lit. a), b) i i) TFUE,
- uwzględniając dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy ⁽³⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej ⁽⁴⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE ⁽⁵⁾,
- uwzględniając art. 23 i 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej („Karty”),
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, a w szczególności jego zasady 5, 7, 8, 9 i 10,
- uwzględniając konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), w szczególności Konwencję nr 1 z 1919 r. dotyczącą ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych, Konwencję nr 30 dotyczącą uregulowania czasu pracy w handlu i w biurach z 1930 r., zalecenie dotyczące rokowań zbiorowych z 1981 r. (nr 163), Konwencję dotyczącą równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r. (nr 156) oraz towarzyszące jej zalecenie (nr 165), a także Deklarację na rzecz przyszłości pracy z okazji stulecia MOP z 2019 r.,
- uwzględniając zrewidowaną Europejską kartę społeczną Rady Europy z dnia 3 maja 1996 r., w szczególności jej art. 2 (dotyczący prawa do sprawiedliwych warunków pracy, w tym rozsądnych godzin pracy i okresów odpoczynku), art. 3 (dotyczący prawa do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy), art. 6 (dotyczący prawa do rokowań zbiorowych) i art. 27 (dotyczący ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne),
- uwzględniając art. 24 Powszechnej deklaracji praw człowieka,
- uwzględniając porozumienia ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące telepracy (2002 r.) i cyfryzacji (2020 r.),

⁽¹⁾ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

⁽²⁾ Dz.U. L 206 z 29.7.1991, s. 19.

⁽³⁾ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79.

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- uwzględniając ocenę europejskiej wartości dodanej przeprowadzoną przez Dział ds. Europejskiej Wartości Dodanej Biura Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS) zatytułowaną „The right to disconnect” [Prawo do bycia offline] ⁽⁶⁾,
- uwzględniając sprawozdanie Eurofound z dnia 31 lipca 2019 r. zatytułowane „Prawo do wyłączenia się”,
- uwzględniając dokument roboczy Eurofound zatytułowany „The right to disconnect in the 27 EU Member States” [Prawo do bycia offline w 27 państwach członkowskich UE],
- uwzględniając orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w sprawie kryteriów określania czasu pracy, w tym czasu dyżuru i gotowości do pracy na wezwanie, znaczenia odpoczynku, wymogu pomiaru czasu pracy oraz kryteriów określania statusu pracownika ⁽⁷⁾,
- uwzględniając wyrok TSUE w sprawie C-518/15, zgodnie z którym czas dyżuru zakładowego pracownika w domu, który jest zobowiązany do odpowiedzi na wezwanie pracodawcy w krótkim przedziale czasu, musi być uważany za „czas pracy” ⁽⁸⁾,
- uwzględniając wyrok TSUE w sprawie C-55/18, zgodnie z którym państwa członkowskie muszą wymagać od pracodawców ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy ⁽⁹⁾,
- uwzględniając sprawozdanie UNI Global Union zatytułowane „The Right to Disconnect: Best Practices” [Prawo do bycia offline: najlepsze praktyki],
- uwzględniając ust. 17 swojej rezolucji z dnia 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając art. 5 decyzji Parlamentu Europejskiego z dnia 28 września 2005 r. w sprawie przyjęcia statutu posła do Parlamentu Europejskiego ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając art. 47 i 54 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0246/2020),

A. mając na uwadze, że nie istnieje obecnie żadne szczegółowe prawo Unii dotyczące prawa pracownika do wyłączania narzędzi cyfrowych, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), do celów zawodowych;

B. mając na uwadze, że cyfryzacja i odpowiednie wykorzystanie narzędzi cyfrowych przyniosły pracodawcom i pracownikom wiele korzyści i pożytków gospodarczych i społecznych, takich jak większa elastyczność i niezależność, możliwość poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz skrócenie czasu dojazdów do pracy, ale mają również ujemne strony powodujące szereg problemów natury etycznej, prawnej i związanych z zatrudnieniem, takich jak intensyfikacja pracy i wydłużenie czasu pracy, co prowadzi do zacierania granic między życiem zawodowym a prywatnym;

C. mając na uwadze, że coraz częstsze wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do celów zawodowych doprowadziło do powstania kultury „stale osiągalnego”, „zawsze dostępnego” lub „będącego w ciągłej gotowości” pracownika, co może mieć szkodliwy wpływ na prawa podstawowe pracowników i sprawiedliwe warunki pracy, w tym sprawiedliwe wynagrodzenie, ograniczenie czasu pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, fizyczne i psychiczne bezpieczeństwo i higienę pracy oraz dobrostan, a także równouprawnienie płci ze względu na nieproporcjonalny

⁽⁶⁾ PE 642.847, lipiec 2020 r.; [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⁾ Zob. m.in. wyroki Trybunału Sprawiedliwości z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, pkt 93; z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, pkt 36; z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, pkt 27. z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, pkt 66 oraz z dnia 14 maja 2019 r., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, pkt 60.

⁽⁸⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, pkt 66.

⁽⁹⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2019 r., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, pkt 60.

⁽¹⁰⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2019)0033.

⁽¹¹⁾ Dz.U. L 262 z 7.10.2005, s. 1.

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- wpływ tego zjawiska na pracowników sprawujących opiekę, którymi są zazwyczaj kobiety; mając na uwadze, że podstawą transformacji cyfrowej powinno być poszanowanie praw człowieka oraz podstawowych praw i wartości Unii oraz powinna ona mieć pozytywny wpływ na pracowników i warunki pracy;
- D. mając na uwadze, że długotrwałe korzystanie z narzędzi cyfrowych może powodować obniżenie koncentracji oraz przeciążenie kognitywne i emocjonalne; mając na uwadze, że monotonne, powtarzające się przez dłuższy okres czasu ruchy i statyczna postawa mogą prowadzić do napięcia mięśniowego oraz zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego; mając na uwadze, że Międzynarodowa Agencja Badań nad Rakiem zaklasyfikowała promieniowanie radiowe jako potencjalnie rakotwórcze; mając na uwadze, że takie promieniowanie może stanowić szczególne zagrożenie dla kobiet w ciąży;
- E. mając na uwadze, że nadmierne korzystanie z urządzeń technologicznych może nasilić takie zjawiska jak izolacja, uzależnienie od technologii, brak snu, wyczerpanie emocjonalne, niepokój i wypalenie zawodowe; mając na uwadze, że według WHO ponad 300 milionów osób na świecie cierpi na depresję oraz typowe zaburzenia psychiczne związane z pracą i że co roku u 38,2 % ludności Unii stwierdza się zaburzenia psychiczne;
- F. mając na uwadze, że środki podjęte w wyniku kryzysu związanego z COVID-19 zmieniły nasz sposób pracy i pokazały znaczenie rozwiązań cyfrowych, w tym stosowania systemu pracy zdalnej przez przedsiębiorstwa, osoby prowadzące działalność na własny rachunek i organy administracji publicznej w całej Unii; mając na uwadze, że według Eurofoundu ponad jedna trzecia pracowników Unii rozpoczęła w czasie lockdownu pracę z domu w porównaniu z 5 % osób, które zazwyczaj pracowały w ten sposób, oraz że odnotowano znaczny wzrost wykorzystania narzędzi cyfrowych do celów zawodowych; mając na uwadze, że według Eurofoundu 27 % osób pracujących z domu potwierdziło pracę w czasie wolnym, aby podjąć obciążeniu pracą⁽¹²⁾; mając na uwadze, że w czasie kryzysu związanego z COVID-19 wzrosła liczba osób pracujących zdalnie i z domu oraz że prawdopodobnie utrzyma się ona na wyższym poziomie niż przed tym kryzysem, a nawet jeszcze bardziej wzrośnie;
- G. mając na uwadze, że kobiety są szczególnie narażone na skutki gospodarcze i społeczne kryzysu związanego z COVID-19 i bardziej je odczuwają, ponieważ nadal pełnią tradycyjną rolę osób prowadzących gospodarstwa domowe i opiekunek rodziny; mając na uwadze, że rozwój telepracy w czasie kryzysu związanego z COVID-19 może też stanowić większe zagrożenie dla młodych ludzi i osób pełniących obowiązki opiekuńcze, takich jak rodzice samotnie wychowujący dzieci, rodziny z dziećmi i rodziny z niesamodzielnymi krewnymi wymagającymi opieki; mając na uwadze, że praca i życie prywatne w okresie telepracy, ograniczenia kontaktów personalnych i lockdownu wymagają odpowiedniego wyważenia; mając na uwadze, że w kontekście prawa do bycia offline należy uwzględnić problematykę płci;
- H. mając na uwadze, że prawo do bycia offline jest prawem podstawowym nierozdzielnie związanym z nowymi wzorcami pracy w nowej erze cyfrowej; mając na uwadze, że prawo to należy postrzegać jako ważny instrument polityki społecznej na szczeblu unijnym, aby zapewnić ochronę praw wszystkich pracowników; mając na uwadze, że prawo do bycia offline ma szczególnie znaczenie dla pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji oraz pełniących obowiązki opiekuńcze;
- I. mając na uwadze, że ze względu na postęp techniczny monitorowanie i nadzór w miejscu pracy osiągnęły nowy stopień złożoności; mając na uwadze, że tylko w kilku państwach członkowskich stosowanie inwazyjnych technologii cyfrowych w miejscu pracy jest w pewnym stopniu przedmiotem działań i uregulowań; mając na uwadze, że zgodnie z art. 8 europejskiej konwencji praw człowieka (EKPC) „każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą”; mając na uwadze, że wykorzystano tę zasadę w poszczególnych jurysdykcjach krajowych w celu ochrony prywatności pracowników w kontekście zatrudnienia; mając na uwadze, że art. 8 EKPC oraz wdrożenie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO)⁽¹³⁾ powinny zagwarantować, że pracownicy będą otrzymywać odpowiednie informacje na temat zakresu i charakteru monitorowania i nadzoru oraz że pracodawcy będą zobowiązani do uzasadniania środków i minimalizowania ich wpływu dzięki stosowaniu jak najmniej inwazyjnych metod;
- J. mając na uwadze, że według badania Eurofoundu 27 % osób pracujących z domu przyznało, iż pracowało w wolnym czasie, aby podjąć obciążeniu pracą;

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

⁽¹³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

1. podkreśla, że narzędzia cyfrowe, w tym ICT, wykorzystywane do celów zawodowych zwiększyły elastyczność w odniesieniu do czasu, miejsca oraz sposobu wykonywania pracy i kontaktowania się z pracownikami poza godzinami pracy; mając na uwadze, że odpowiednie wykorzystanie narzędzi cyfrowych może być dla pracodawców i pracowników atutem umożliwiającym większą swobodę, niezależność i elastyczność z myślą o lepszej organizacji czasu pracy i zadań, skróceniu czasu przeznaczanego na dojazd do pracy oraz ułatwieniu wypełniania zobowiązań osobistych i rodzinnych i tym samym przyczynić się do zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; zauważa, że potrzeby pracowników znacznie się różnią, i w związku z tym podkreśla znaczenie opracowania jasnych ram wspierających zarówno elastyczność osobistą, jak i ochronę praw pracowników;
2. podkreśla, że stała łączność w połączeniu z dużym zapotrzebowaniem na pracę i rosnącymi oczekiwaniami, że pracownicy będą osiągalni w każdej chwili, może mieć negatywny wpływ na podstawowe prawa pracowników, na równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, a także na ich zdrowie oraz samopoczucie fizyczne i psychiczne;
3. uznaje, że skuteczne rejestrowanie czasu pracy może przyczynić się do przestrzegania umownego czasu pracy; podkreśla, że choć ważne jest rejestrowanie czasu pracy w celu dopilnowania, by nie przekraczano umownych godzin i ustawowych limitów, należy też zwrócić uwagę na skuteczność, zważywszy, że przepisy w tej dziedzinie istnieją jedynie w kilku państwach członkowskich;
4. zauważa, że istnieje coraz więcej dowodów potwierdzających, iż wyznaczenie ściśle określonych godzin pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, pewna elastyczność w organizacji czasu pracy, a także aktywne środki mające na celu poprawę samopoczucia w pracy mają pozytywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników, poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy i zwiększenie wydajności pracy ze względu na mniejsze zmęczenie i stres, wyższy poziom zadowolenia i motywacji pracowników oraz niższe wskaźniki absencji⁽¹⁴⁾;
5. zauważa, że zarówno dla pracowników, jak i pracodawców niezwykle ważne jest właściwe i skuteczne wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, a jednocześnie unikanie wszelkich naruszeń praw pracowników do sprawiedliwych warunków pracy, w tym sprawiedliwego wynagrodzenia, ograniczenia czasu pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także bezpieczeństwa i higieny pracy;
6. uważa, że przerywanie czasu wolnego od pracy pracowników i wydłużanie godzin pracy mogą zwiększyć ryzyko niepłatnych nadgodzin, zmęczenia pracą, problemów psychospołecznych, psychicznych i fizycznych, takich jak lęk, depresja, wypalenie zawodowe i technostres, oraz mogą mieć negatywny wpływ na ich zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz odpoczynek od pracy;
7. zwraca uwagę na ustalenia Eurofoundu, które pokazują, że w porównaniu z osobami pracującymi w siedzibie pracodawcy osoby regularnie wykonujące pracę z domu są ponad dwukrotnie bardziej narażone na pracę przekraczającą przewidziane w prawie unijnym maksimum 48 godzin tygodniowo i odpoczynek krótszy niż 11 godzin pomiędzy dniami roboczymi; zauważa, że prawie 30 % takich telepracowników sygnalizuje pracę w czasie wolnym każdego dnia lub kilka razy w tygodniu w porównaniu z mniej niż 5 % pracowników „biurowych” oraz że telepracownicy pracują też częściej w nieregularnych godzinach; podkreśla, że w Unii rośnie liczba pracowników pracujących z domu, którzy informują o długich godzinach pracy lub niemożności korzystania z czasu wolnego od pracy; zauważa ponadto, że osoby regularnie wykonujące telepracę częściej zgłaszają stres związany z pracą i zaburzenia snu, stres i narażenie na światło ekranów cyfrowych, oraz zauważa, że inne skutki dla zdrowia telepracowników i „wysoce mobilnych” pracowników to bóle głowy, przemęczenie wzroku, zmęczenie, niepokój i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego; uznaje, że regularna praca z domu może negatywnie wpływać na zdrowie fizyczne pracowników, ponieważ miejsca pracy tworzone ad hoc w domu, a także laptopy i inny sprzęt ICT mogą nie spełniać norm ergonomicznych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do usprawnienia badań i gromadzenia danych oraz do przeprowadzenia szczegółowej oceny tych problemów; podkreśla, że znaczenie rozwiązania tych kwestii rośnie w kontekście spodziewanego rozwoju telepracy w perspektywie długoterminowej;
8. zauważa, że telepraca odegrała zasadniczą rolę w ochronie niektórych miejsc pracy i przedsiębiorstw w czasie kryzysu związanego z COVID-19, przypomina jednak, że z uwagi na połączenie długiego czasu pracy z rosnącymi wymaganiami może ona również stwarzać większe zagrożenia dla pracowników i mieć negatywny wpływ na jakość ich czasu pracy oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a także na zdrowie fizyczne i psychiczne; podkreśla, że szczególne trudności pojawiają się, gdy praca nie jest związana z konkretnym miejscem, istnieje z nią stała łączność oraz przenika ona do życia rodzinnego i prywatnego;

⁽¹⁴⁾ Jon Messenger, MOP, cytowany w ocenie europejskiej wartości dodanej przeprowadzonej przez Dział ds. Europejskiej Wartości Dodanej Biura Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS) zatytułowanej „The right to disconnect” [Prawo do bycia offline] (PE 642.847, lipiec 2020 r.): [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)

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

9. podkreśla, że prawo pracowników do bycia offline ma zasadnicze znaczenie dla ochrony ich zdrowia i samopoczucia fizycznego i psychicznego oraz ochrony przed zagrożeniami psychologicznymi; ponownie podkreśla znaczenie i przydatność przeprowadzania ocen zagrożeń psychospołecznych na szczeblu przedsiębiorstw prywatnych i publicznych oraz wagę promowania zdrowia psychicznego i zapobiegania zaburzeniom psychicznym w miejscu pracy, a także tworzenia lepszych warunków zarówno dla pracowników, jak i pracodawców; uznaje, że stworzone przez partnerów społecznych komisje ds. zdrowia i bezpieczeństwa mogą odegrać pozytywną rolę w zapewnianiu częstszych i dokładniejszych ocen ryzyka;

10. przypomina, że zgodnie z obowiązującymi przepisami i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pracownicy nie muszą być stale i nieprzerwanie dostępni dla pracodawcy, oraz że istnieje różnica między czasem pracy, gdy pracownik musi być do dyspozycji pracodawcy, a czasem wolnym od pracy, gdy pracownik nie jest do tego zobowiązany, oraz że czas dyżuru jest czasem pracy; przyznaje jednak, że prawo do bycia offline nie jest wyraźnie uregulowane w prawie Unii; przypomina, że sytuacja w państwach członkowskich bardzo się różni oraz że szereg państw członkowskich podjęło wraz z partnerami społecznymi kroki w celu uregulowania w przepisach lub układach zbiorowych kwestii wykorzystania narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, aby zapewnić pracownikom i ich rodzinom ochronę i zabezpieczenia; wzywa Komisję i państwa członkowskie oraz zachęca partnerów społecznych do wymiany najlepszych praktyk oraz zapewnienia skoordynowanego wspólnego podejścia do istniejących warunków pracy bez uszczerbku dla praw socjalnych i mobilności w Unii;

11. wzywa Komisję, by dokonała oceny ryzyka związanego z brakiem ochrony do bycia offline i zajęła się tym problemem;

12. wzywa państwa członkowskie i pracodawców do zapewnienia pracownikom informacji na temat prawa do bycia offline i możliwości korzystania z niego;

13. przypomina o szczególnych potrzebach i różnicach między różnymi sektorami w odniesieniu do prawa do bycia offline; wzywa Komisję, by na podstawie dogłębnej i właściwej oceny oraz konsultacji z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi przedłożyła wniosek dotyczący unijnej dyrektywy w sprawie minimalnych norm i warunków w celu zagwarantowania, że pracownicy będą w stanie skutecznie korzystać z przysługującego im prawa do bycia offline, oraz w celu uregulowania korzystania z istniejących i nowych narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, przy jednoczesnym uwzględnieniu umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, obejmującej warunki bycia online i offline; przypomina, że umowa ramowa przewiduje podjęcie przez partnerów społecznych środków wykonawczych w ciągu najbliższych trzech lat oraz że wniosek ustawodawczy przedstawiony przed końcem tego okresu wdrażania zlekceważyłby rolę partnerów społecznych zapisaną w TFUE; nalega, aby wszelkie inicjatywy ustawodawcze respektowały autonomię partnerów społecznych na szczeblu krajowym, krajowe układy zbiorowe oraz tradycje i modele krajowego rynku pracy i aby nie naruszały prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową;

14. apeluje do Komisji o przedstawienie ram prawnych w celu ustanowienia minimalnych wymogów dotyczących pracy zdalnej w całej Unii, a zarazem o dopilnowanie, by telepraca nie wpływała na warunki zatrudnienia telepracowników; podkreśla, że w takich ramach należy doprecyzować warunki pracy, w tym dostarczanie sprzętu, korzystanie z niego i odpowiedzialność za niego, włącznie z istniejącymi i nowymi narzędziami cyfrowymi, oraz dopilnować, by taka praca była wykonywana na zasadzie dobrowolności oraz by prawa, obciążenie pracą i standardy pracy telepracowników odpowiadały tym, z których korzystają porównywalni pracownicy biurowi;

15. jest zdania, że w nowej dyrektywie należy uszczegółowić i uzupełnić wymogi określone w dyrektywie 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w szczególności w sprawie prawa do corocznego płatnego urlopu, w dyrektywie (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, w dyrektywie (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, a także w dyrektywie Rady 89/391/EWG w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz w pełni ich przestrzegać, że szczególnym uwzględnieniem określonych w tych aktach wymogów dotyczących maksymalnego wymiaru czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku, elastycznej organizacji pracy oraz wszelkich obowiązków informacyjnych; uważa, że nowa dyrektywa nie powinna mieć negatywnego wpływu na pracowników; uważa, że w nowej dyrektywie należy przewidzieć rozwiązania dotyczące istniejących modeli, roli partnerów społecznych, obowiązków pracodawców i potrzeb pracowników w zakresie organizacji czasu pracy, gdy korzystają z narzędzi cyfrowych; podkreśla zasadnicze znaczenie prawidłowej transpozycji, wdrażania i stosowania przepisów unijnych oraz przypomina, że unijny dorobek prawny w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej ma pełne zastosowanie do transformacji cyfrowej; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by zapewniły właściwe egzekwowanie przepisów przez krajowe organy inspekcji pracy;

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

16. podkreśla, że prawo do bycia offline umożliwia pracownikom powstrzymanie się od angażowania się w zadania związane z pracą oraz uczestniczenia w działaniach i komunikacji elektronicznej, takiej jak rozmowy telefoniczne, wiadomości e-mail i inne wiadomości, poza czasem pracy, w tym podczas okresów odpoczynku, dni ustawowo wolnych od pracy, corocznych urlopów, urlopów macierzyńskich, ojcowskich i wychowawczych oraz innych rodzajów urlopów, bez ponoszenia negatywnych konsekwencji; podkreśla, że należy przestrzegać pewnej autonomii, elastyczności i niezależnego zarządzania czasem, zgodnie z którymi pracownicy muszą mieć możliwość planowania czasu pracy w ramach osobistych obowiązków, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi lub chorymi członkami rodziny; podkreśla, że większa łączność z miejscem pracy nie powinna skutkować jakąkolwiek formą dyskryminacji ani negatywnymi konsekwencjami w odniesieniu do rekrutacji bądź rozwoju kariery;

17. uważa, że postęp w zakresie nowych możliwości technologicznych, takich jak sztuczna inteligencja, odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu miejsca pracy przyszłości i docenianiu wydajności pracy oraz nie powinien prowadzić do dehumanizacji korzystania z narzędzi cyfrowych ani budzić obaw co do prywatności oraz nieproporcjonalnego i nielegalnego gromadzenia danych osobowych, nadzoru nad pracownikami i ich monitorowania; podkreśla, że nie należy postrzegać nowych form miejsc pracy i narzędzi nadzoru nad wydajnością pracy, umożliwiających przedsiębiorstwom dokładne śledzenie działań pracowników, jako okazji do systematycznego nadzorowania pracowników; wzywa partnerów społecznych oraz organy nadzorcze ds. ochrony danych do dopilnowania, aby wszelkie narzędzia monitorowania pracy były wykorzystywane tylko wtedy, gdy jest to konieczne i proporcjonalne, oraz do zapewnienia prawa pracowników do prywatności i samostanowienia w pracy; zwraca uwagę, że jeżeli pracownicy mają prawo korzystać z usług komunikacyjnych świadczonych przez pracodawcę w celach prywatnych, nie ma on prawa dostępu do metadanych i treści komunikacji oraz że należy szkolić pracowników w zakresie przetwarzania ich danych oraz informować o tych procesach; przypomina, że w stosunkach pracy zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych zwykle nie może być uznawana za dobrowolną i dlatego nie jest ważna, ponieważ istnieje wyraźny brak równowagi sił między pracownikiem jako podmiotem danych a pracodawcą jako administratorem danych;

18. ponownie podkreśla, że respektowanie czasu pracy i jego przewidywalność mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i ich rodzin w Unii;

19. podkreśla, że Komisja, państwa członkowskie, pracodawcy i pracownicy muszą aktywnie wspierać prawo do bycia offline i zachęcać do korzystania z niego oraz promować skuteczne, uzasadnione i zrównoważone podejście do narzędzi cyfrowych w pracy, a także środki uświadamiające, kampanie edukacyjne i szkoleniowe dotyczące czasu pracy i prawa do bycia offline; podkreśla znaczenie racjonalnego korzystania z narzędzi cyfrowych, aby prawo do bycia offline oraz wszelkie inne prawa mające na celu ochronę zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników były skutecznie wdrażane i stały się aktywnym elementem kultury pracy w Unii;

20. podkreśla, że pracodawcy nie powinni wymagać, aby pracownicy byli bezpośrednio lub pośrednio dyspozycyjni lub dostępni poza godzinami pracy, oraz że współpracownicy powinni powstrzymać się od kontaktowania się ze sobą poza uzgodnionymi godzinami pracy w celach związanych z pracą; przypomina, że czas, w którym pracownik jest dostępny lub osiągalny dla pracodawcy, to czas pracy; podkreśla, że w kontekście zmieniającego się charakteru świata pracy istnieje większa potrzeba, by pracownicy byli w pełni informowani o warunkach pracy w celu wykonywania prawa do bycia offline, oraz że powinno to następować w stosownym terminie i w formie pisemnej lub cyfrowej, w sposób łatwo dostępny dla pracowników; zwraca uwagę, że pracodawcy muszą przekazywać pracownikom wystarczające informacje, w tym pisemne oświadczenie, określające ich prawo do bycia offline, a mianowicie co najmniej praktyczne ustalenia dotyczące wyłączania narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, w tym wszelkich narzędzi monitorowania lub nadzoru związanych z pracą, sposobu rejestrowania czasu pracy, oceny bezpieczeństwa i higieny pracy dokonywanej przez pracodawcę oraz środków ochrony pracowników przed niekorzystnym traktowaniem i wdrażania prawa pracowników do dochodzenia roszczeń; ponownie podkreśla znaczenie równego traktowania pracowników transgranicznych oraz wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, aby pracownicy byli odpowiednio informowani o przysługującym im prawie do bycia offline, również w kontekście transgranicznym;

21. podkreśla, że aby zapewnić skuteczne wdrożenie i egzekwowanie prawa do bycia offline zgodnie z praktykami krajowymi, ważną rolę do odegrania mają partnerzy społeczni, oraz podkreśla, że dlatego też należy uwzględnić pracę, którą już wykonali w tym zakresie; uważa, że państwa członkowskie muszą zapewnić pracownikom możliwość skutecznego korzystania z prawa do bycia offline, w tym w drodze układu zbiorowego; wzywa państwa członkowskie do ustanowienia precyzyjnych i dostatecznych mechanizmów służących zagwarantowaniu minimalnego standardu ochrony zgodnego z prawem Unii oraz egzekwowania prawa wszystkich pracowników do bycia offline;

22. wzywa państwa członkowskie do zadbania o to, by pracownicy, którzy powołują się na prawo do bycia offline, byli chronieni przed wiktylizacją i innymi negatywnymi konsekwencjami oraz by istniały mechanizmy rozpatrywania skarg lub naruszeń prawa do bycia offline;

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

23. podkreśla, że wszelkiego rodzaju kształcenie i szkolenie zawodowe na odległość musi być zaliczane jako praca i nie może odbywać się poza godzinami pracy ani w dni wolne od pracy bez odpowiedniej rekompensaty;
 24. podkreśla znaczenie wspierania indywidualnego szkolenia mającego na celu rozwijanie umiejętności informatycznych z myślą o wszystkich pracownikach, a zwłaszcza o osobach z niepełnosprawnościami i starszych wiekiem, aby zapewnić prawidłowe i skuteczne wykonywanie przez nich zadań;
 25. wzywa Komisję, by włączyła prawo do bycia offline do jej nowej strategii w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz by stworzyła nowe celowe środki i działania psychospołeczne w ramach bezpieczeństwa i higieny pracy;
 26. zwraca się do Komisji o przedłożenie na podstawie art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. a), b) oraz c) TFUE wniosku dotyczącego aktu prawnego w sprawie prawa do bycia offline zgodnie z zaleceniami przedstawionymi w załączniku do niniejszego sprawozdania;
 27. uważa, że proponowany wniosek nie pociąga za sobą skutków finansowych;
 28. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji oraz załączonych do niej szczegółowych zaleceń Komisji i Radzie oraz parlamentom i rządów państw członkowskich.
-

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

ZAŁĄCZNIK DO REZOLUCJI:

ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PROPONOWANEGO WNIOSKU

TEKST PROPONOWANEGO WNIOSKU USTAWODAWCZEGO

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie prawa do bycia offline

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b), w związku z art. 153 ust. 1 lit. a), b) i i),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽²⁾,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Artykuł 153 ust. 1 lit. a), b) i i) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinach polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, warunków pracy oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.
- (2) Artykuł 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Karty) stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność oraz ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu. W art. 30 Karty przewidziano prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, a w art. 20 i 21 Karty przewidziano równość wobec prawa i zakaz dyskryminacji. Artykuł 23 Karty wymaga zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (3) Europejski filar praw socjalnych przewiduje, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, że należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym, że należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy, oraz że należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę (zasada nr 5). Europejski filar praw socjalnych przewiduje również, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy (zasada nr 7), że należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi (zasada nr 8), że rodzice i osoby pełniące obowiązki opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów i elastycznej organizacji pracy (zasada nr 9), a pracownicy mają prawo do zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy i ochrony danych, jak również mają prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych i pozwalającego im przedłużyć okres ich uczestnictwa w rynku pracy (zasada nr 10).

⁽¹⁾ Dz.U. C ...

⁽²⁾ Dz.U. C ...

⁽³⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego ...

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- (4) Niniejsza dyrektywa uwzględnia konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy w odniesieniu do organizacji czasu pracy, w tym w szczególności Konwencję nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych z 1919 r., Konwencję nr 30 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą uregulowania czasu pracy w handlu i w biurach z 1930 r., zalecenie dotyczące rokowań zbiorowych z 1981 r. (nr 163), Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r. (nr 156) oraz towarzyszące jej zalecenie (nr 165), a także Deklarację na rzecz przyszłości pracy z okazji stulecia MOP z 2019 r.
- (5) Niniejsza dyrektywa uwzględnia również zmienioną Europejską kartę społeczną Rady Europy z dnia 3 maja 1996 r., w szczególności jej art. 2 (dotyczący prawa do sprawiedliwych warunków pracy, w tym do rozsądnych godzin pracy i okresów odpoczynku), art. 3 (dotyczący prawa do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy), art. 6 (dotyczący prawa do rokowań zbiorowych) i art. 27 (dotyczący ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne).
- (6) Artykuł 24 Powszechnej deklaracji praw człowieka stanowi, że każdy człowiek ma prawo do odpoczynku i czasu wolnego, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy.
- (7) Narzędzia cyfrowe pozwalają pracownikom pracować z dowolnego miejsca w dowolnym czasie i mogą, przy właściwym wykorzystaniu, przyczynić się do poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, gdyż umożliwiają pracownikom większą elastyczność w organizowaniu życia prywatnego. Korzystanie z narzędzi cyfrowych, w tym ICT, do celów zawodowych może jednak również mieć negatywne skutki, takie jak dłuższy czas pracy wynikający z nakłaniania pracowników do pracy po godzinach, większa intensywność pracy, a także zatarcie granic między czasem pracy a czasem wolnym. Jeżeli z takich narzędzi cyfrowych nie korzysta się wyłącznie w czasie pracy, mogą one zakłócać życie prywatne pracowników. Narzędzia cyfrowe mogą szczególnie utrudniać znalezienie rozsądnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracownikom, którzy sprawują opiekę nieodpłatnie. Kobiety spędzają więcej czasu niż mężczyźni na pełnieniu takich obowiązków opiekuńczych, pracując mniej godzin za wynagrodzeniem i mogą zupełnie porzucić aktywność zawodową.
- (8) Narzędzia cyfrowe wykorzystywane do pracy mogą być źródłem stałej presji i stresu, mieć szkodliwy wpływ na zdrowie i samopoczucie fizyczne i psychiczne pracowników oraz mogą prowadzić do chorób psychospołecznych lub innych chorób zawodowych, takich jak lęk, depresja, wypalenie zawodowe, technostres, zaburzenia snu i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego. Wszystkie te skutki stanowią coraz większe obciążenie dla pracodawców i systemów ubezpieczeń społecznych oraz zwiększają ryzyko naruszania prawa pracowników do warunków pracy zapewniających poszanowanie ich zdrowia i bezpieczeństwa. Ze względu na wyzwania związane z lawinowo rosnącym stosowaniem narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, nietypowych stosunków pracy i pracy zdalnej – w szczególności w kontekście częstszego uciekania się do telepracy w wyniku kryzysu związanego z COVID-19, co niesie dodatkowy stres związany z pracą i prowadzi do zatarcia granic między pracą a życiem prywatnym – zapewnienie pracownikom możliwości korzystania z prawa do bycia offline stało się jeszcze pilniejsze.
- (9) Rosnące wykorzystanie technologii cyfrowych zmieniło tradycyjne modele pracy i stworzyło kulturę „stałe obecnego online” i „zawsze dostępnego pracownika”. W tym kontekście ważne jest zapewnienie ochrony podstawowych praw pracowników, sprawiedliwych warunków pracy, w tym prawa do godziwego wynagrodzenia i przestrzegania czasu pracy, zdrowia i bezpieczeństwa oraz równości kobiet i mężczyzn.
- (10) Prawo do bycia offline to prawo pracowników do nieangażowania się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i do nieuczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, takich jak rozmowy telefoniczne, e-maile lub inne wiadomości. Zgodnie z prawem do bycia offline pracownicy powinni móc wyłączać narzędzia służące do pracy i nie odpowiadać na polecenia ze strony pracodawców poza czasem pracy bez ryzyka negatywnych konsekwencji, takich jak zwolnienie lub inne działania odwetowe. Z drugiej strony pracodawcy nie powinni wymagać od pracowników wykonywania zadań zawodowych poza czasem pracy. Pracodawcy nie powinni promować kultury „zawsze dostępnego pracownika”, która implikuje, że pracownicy zrzekający się z prawa do bycia offline, są wyraźnie faworyzowani w stosunku do tych, którzy tego nie robią. Pracownicy zgłaszający przypadki nieprzestrzegania prawa do bycia offline w miejscu pracy nie mogą być penalizowani.

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- (11) Prawo do bycia offline powinno stosować się do wszystkich pracowników i branż, zarówno w odniesieniu do sektora publicznego, jak i prywatnego, oraz powinno być skutecznie egzekwowane. Celem prawa do bycia offline jest zapewnienie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz sprawiedliwych warunków pracy, w tym równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- (12) Obecnie nie istnieje żadne prawo Unii regulujące konkretnie prawo do bycia offline, a przepisy w tej dziedzinie znacznie różnią się w poszczególnych państwach członkowskich. Niemniej dyrektywy Rady 89/391/EWG ⁽⁴⁾ i 91/383/EWG ⁽⁵⁾ mają na celu zachęcanie do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, na czas określony lub zatrudnionych tymczasowo; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE ⁽⁶⁾ ustanawia minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia przy organizacji czasu pracy, w tym w odniesieniu do maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy i obowiązkowych minimalnych okresów odpoczynku; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 ⁽⁷⁾ ma na celu poprawę warunków pracy poprzez wspieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia; a dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 ⁽⁸⁾ ustanawia minimalne wymogi ułatwiające godzenie życia zawodowego i prywatnego pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami.
- (13) Zgodnie z dyrektywą 2003/88/WE pracownicy w Unii mają prawo do minimalnych wymagań z zakresu higieny i bezpieczeństwa w odniesieniu do organizacji czasu pracy. W tym kontekście dyrektywa ta przewiduje dobowy odpoczynek, przerwy na odpoczynek, odpoczynek tygodniowy, maksymalny tygodniowy wymiar pracy i coroczny urlop wypoczynkowy oraz reguluje niektóre aspekty pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym i modele organizacji pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) czas dyżuru, podczas którego pracownik musi być fizycznie obecny w miejscu określonym przez pracodawcę, należy uznać „za stanowiący pełny czas pracy, pomimo że podczas tego dyżuru zainteresowany nie wykonuje pracy w sposób ciągły” ⁽⁹⁾, a czas gotowości do wykonywania pracy, kiedy to pracownik jest zobowiązany do pozostawania w miejscu zamieszkania, będąc do dyspozycji pracodawcy, należy uznać za czas pracy ⁽¹⁰⁾. Ponadto TSUE zinterpretował minimalne okresy odpoczynku jako „zasady unijnego prawa socjalnego o szczególnym znaczeniu, z których powinien móc korzystać każdy pracownik, gdyż jest to wymóg minimalny, niezbędny dla zapewnienia ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia” ⁽¹¹⁾. W dyrektywie 2003/88/WE nie przewidziano jednak wyraźnie prawa pracownika do bycia offline, ani nie zawarto wymogu, by pracownik był dostępny poza godzinami pracy podczas okresów odpoczynku lub w innym czasie wolnym od pracy, ale przewidziano w niej prawo do nieprzerwanych dziennych, tygodniowych i rocznych okresów odpoczynku, w których nie można się kontaktować z pracownikiem. Ponadto nie ma wyraźnego przepisu unijnego, który egzekwowałaby prawo do bycia niedostępnym przez cały czas poza (umownie) uzgodnionymi godzinami pracy.
- (14) TSUE potwierdził, że dyrektywy 89/391/EWG i 2003/88/WE wymagają od pracodawców ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar czasu pracy każdego dnia przez każdego pracownika oraz że taki system powinien być „obiektywny, niezawodny i dostępny” ⁽¹²⁾.
- (15) W swoim orzecznictwie TSUE ustanowił kryteria określania statusu pracownika. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy należy uwzględnić wykładnię tych kryteriów dokonaną przez Trybunał Sprawiedliwości. Pod warunkiem spełnienia tych kryteriów wszyscy pracownicy sektora prywatnego i publicznego, w tym pracownicy na żądanie, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, pracownicy wykonujący pracę okresowo, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, stażyści i praktykanci, są objęci zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jest jedną z form pracy fałszywie rejestrowanej, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie ma

⁽⁴⁾ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

⁽⁵⁾ Dyrektywa Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. L 206 z 29.7.1991, s. 19).

⁽⁶⁾ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

⁽⁷⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

⁽⁸⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

⁽⁹⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, pkt 93.

⁽¹⁰⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, pkt 66.

⁽¹¹⁾ Wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, pkt 36.

⁽¹²⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2019 r., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, pkt 60.

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki noszące cechy stosunku pracy. Takie osoby powinny być objęte zakresem niniejszej dyrektywy. Przy stwierdzeniu istnienia stosunku pracy powinno się brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób opisanego przez strony łączącego ich stosunku. Do celów niniejszej dyrektywy termin „pracownik” odnosi się do każdego pracownika pozostającego w stosunku pracy, który spełnia kryteria określone przez TSUE.

- (16) W ostatnich dziesięcioleciach spadła liczba standardowych umów o pracę i zwiększyła się liczba niestandardowych lub elastycznych form zatrudnienia, co w dużej mierze wynika z cyfryzacji działalności gospodarczej. Istnieje prawo Unii dotyczące niektórych rodzajów niestandardowych form zatrudnienia. Dyrektywą Rady 97/81/WE⁽¹³⁾ wprowadzono w życie Porozumienie ramowe między europejskimi partnerami społecznymi dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin i ma ona na celu zniesienie dyskryminacji względem pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, poprawę jakości pracy w niepełnym wymiarze, ułatwienie dobrowolnego stosowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze oraz przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników. Dyrektywą Rady 1999/70/WE⁽¹⁴⁾ wprowadzono w życie Porozumienie ramowe między europejskimi partnerami społecznymi w sprawie umów o pracę na czas określony i ma ona na celu poprawę jakości pracy na czas określony dzięki wprowadzeniu zasady niedyskryminacji i uniemożliwieniu nadużyć wynikających z zawierania kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE⁽¹⁵⁾, przyjęta w związku z nieprzyjęciem przez europejskich partnerów społecznych porozumienia ramowego, ma na celu zapewnienie ochrony pracowników tymczasowych i poprawę jakości pracy tymczasowej poprzez zapewnienie równego traktowania i uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawców, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeby ustanowienia odpowiednich ram dla korzystania z pracy tymczasowej, aby skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form pracy.
- (17) Europejscy partnerzy społeczni przyjęli porozumienia ramowe w sprawie telepracy w lipcu 2002 r. i w sprawie cyfryzacji w czerwcu 2020 r. Porozumienie ramowe dotyczące cyfryzacji przewiduje możliwość uzgodnienia między partnerami społecznymi środków w odniesieniu do bycia online i offline przez pracowników. W świetle rozwoju sytuacji od czasu przyjęcia w 2002 r. porozumienia ramowego w sprawie telepracy stało się oczywiste, że trzeba dokonać oceny niektórych elementów tego porozumienia i stworzyć odnośne ramy prawne na poziomie Unii.
- (18) W art. 3 ust. 1 lit. a) i w art. 3 ust. 2 dyrektywy 2008/104/WE przewidziano, że pojęcie „pracownika” zostanie zdefiniowane w prawie krajowym. TSUE postanowił jednak, że w celu stwierdzenia, czy dana osoba ma status pracownika, należy stosować kryteria ustanowione w utrwalonym orzecznictwie. W szczególności, czy decydujący jest fakt, że „dana osoba świadczy przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem usługi, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie” i czy „kwalifikacja prawna i forma tego stosunku, podobnie jak charakter więzi prawnej, która łączy te dwie osoby, [nie] są w tym względzie decydujące”⁽¹⁶⁾.
- (19) Niektóre państwa członkowskie podjęły kroki w celu uregulowania prawa do bycia offline w przypadku pracowników, którzy korzystają z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych. Inne państwa członkowskie promują korzystanie z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, nie odnosząc się konkretnie do ryzyka, trzecia grupa państw członkowskich stosuje ogólne ustawodawstwo do korzystania z narzędzi cyfrowych, a czwarta grupa nie posiada szczegółowego prawodawstwa⁽¹⁷⁾. Działania na poziomie Unii w tym obszarze wiązałyby się z określeniem minimalnych wymogów dotyczących ochrony wszystkich pracowników w Unii, którzy korzystają z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, a w szczególności ich praw podstawowych w odniesieniu do sprawiedliwych warunków pracy.
- (20) Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy wszystkich pracowników poprzez określenie minimalnych wymogów obwarowujących prawo do bycia offline. Niniejszą dyrektywę należy wdrażać w sposób w pełni zgodny z wymogami ustanowionymi dyrektywami 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158. Nie powinna ona mieć negatywnych skutków dla pracowników.

⁽¹³⁾ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

⁽¹⁴⁾ Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

⁽¹⁵⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

⁽¹⁶⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, pkt 27.

⁽¹⁷⁾ Eurofound.

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- (21) Partnerzy społeczni powinni mieć możliwość uzgadniania praktycznych ustaleń dotyczących korzystania przez pracownika z prawa do bycia offline i wdrażania tego prawa przez pracodawcę w drodze układu zbiorowego lub na poziomie przedsiębiorstwa pracodawcy. Państwa członkowskie powinny dbać o to, przykładowo za pośrednictwem krajowych organów inspekcji pracy, by pracodawcy przedstawiali pracownikom oświadczenia zawierające te praktyczne ustalenia.
- (22) Państwa członkowskie powinny zapewnić ustanawianie przez pracodawców obiektywnych, niezawodnych i dostępnych systemów umożliwiających pomiar czasu przepracowanego każdego dnia przez każdego pracownika, zgodnie z orzecznictwem TSUE, w szczególności jego wyrokiem z dnia 14 maja 2019 r., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18 ⁽¹⁸⁾.
- (23) Należy przestrzegać autonomii partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny wspierać partnerów społecznych w zawieraniu umów zbiorowych służących wdrożeniu niniejszej dyrektywy.
- (24) Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, powinny zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych oraz promowanie i wspieranie dialogu społecznego z myślą o wdrożeniu niniejszej dyrektywy. W tym celu państwa członkowskie powinny zapewnić, po konsultacji z partnerami społecznymi na odpowiednim szczeblu, ustanowienie minimalnego zestawu warunków pracy, aby umożliwić pracownikom korzystanie z prawa do bycia offline. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość powierzenia partnerom społecznym wdrożenia niniejszej dyrektywy zgodnie z krajowym prawem i praktyką w celu zapewnienia lub uzupełnienia minimalnego zestawu warunków pracy.
- (25) Na odstępstwa od wymogu wdrożenia prawa do bycia offline należy zezwolić wyłącznie w wyjątkowych okolicznościach, takich jak siła wyższa lub inne sytuacje nadzwyczajne, z zastrzeżeniem, że pracodawca przedstawia na piśmie każdemu pracownikowi, którego dotyczy odstępstwo, powody uzasadniające konieczność jego zastosowania. Minimalny zestaw warunków pracy wdrażających prawo do bycia offline powinien obejmować kryteria stosowania takich odstępstw i ustalania rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy. Taka rekompensata powinna być gwarantem przestrzegania ogólnego celu, którym jest dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.
- (26) Pracownikom korzystającym ze swoich praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie należy zapewnić ochronę przed wszelkimi negatywnymi konsekwencjami, w tym przed zwolnieniem i innymi działaniami odwetowymi. Takim pracownikom należy również zapewnić ochronę przed działaniami dyskryminującymi, takimi jak utrata dochodu lub możliwości awansu.
- (27) Pracownicy powinni mieć odpowiednią i szybką ochronę sądową i administracyjną przed wszelkim niekorzystnym traktowaniem wynikającym z wykonywania lub chęci wykonywania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, w tym prawo do dochodzenia roszczeń oraz prawo do wszczęcia postępowania administracyjnego lub prawnego w celu zapewnienia przestrzegania niniejszej dyrektywy.
- (28) Państwa członkowskie powinny wprowadzić ustalenia dotyczące wdrażania prawa do bycia offline ustanowionego niniejszą dyrektywą zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką krajową. Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje za naruszenie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (29) Ciężar dowodu na to, że zwolnienie bądź równoważna szkoda nie nastąpiły ze względu na fakt, iż pracownik wykonywał lub chciał wykonywać prawo do bycia offline, powinien spoczywać na pracodawcy, jeżeli pracownik wykaże przed sadem lub innym właściwym organem okoliczności faktyczne mogące stanowić podstawę domniemania, że został zwolniony lub doświadczył innych szkodliwych skutków z tego właśnie względu.
- (30) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, nie naruszając tym samym uprawnień państw członkowskich do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Niniejsza dyrektywa i jej wdrożenie nie powinny stanowić wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.
- (31) Komisja powinna dokonać przeglądu wdrożenia niniejszej dyrektywy w celu monitorowania i zapewnienia przestrzegania niniejszej dyrektywy. W tym celu państwa członkowskie powinny przedkładać Komisji regularne sprawozdania.
- (32) Aby ocenić skutki niniejszej dyrektywy, Komisję i państwa członkowskie zachęca się do dalszej współpracy, przy wsparciu ze strony Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w celu opracowywania porównywalnych statystyk i danych dotyczących wdrażania praw ustanowionych niniejszą dyrektywą.

⁽¹⁸⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2019 r., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI: EU:C:2019:402.

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- (33) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, a mianowicie ustanowienie odpowiednich gwarancji egzekwowania w Unii prawa do bycia offline, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki działań możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot i zakres

1. Niniejsza dyrektywa określa minimalne wymogi, aby umożliwić pracownikom, którzy korzystają z narzędzi cyfrowych, w tym narzędzi ICT, do celów zawodowych, wykonywanie prawa do bycia offline oraz zadbać o to, by pracodawcy przestrzegali prawa pracowników do bycia offline. Stosuje się ona do wszystkich branż, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, oraz do wszystkich pracowników, niezależnie od ich statusu i form organizacji pracy.
2. W niniejszej dyrektywie sprecyzowano i uzupełniono przepisy dyrektyw 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158 do celów wymienionych w ust. 1, bez uszczerbku dla wymogów ustanowionych w tych dyrektywach.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) „bycie offline” oznacza nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio;
- 2) „czas pracy” oznacza czas pracy zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE.

Artykuł 3

Prawo do bycia offline

1. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy podjęli niezbędne działania w celu zagwarantowania pracownikom możliwości korzystania z prawa do bycia offline.
2. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy wprowadzali obiektywne, niezawodne i dostępne systemy umożliwiające pomiar czasu przepracowanego każdego dnia przez każdego pracownika zgodnie z prawem pracowników do prywatności i do ochrony danych osobowych. Pracownicy mają możliwość zwrócenia się o rejestr swojego czasu pracy i uzyskania takiego rejestru.
3. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy wdrażali prawo do bycia offline w sposób sprawiedliwy, zgodny z prawem i przejrzysty.

Artykuł 4

Środki wdrażania prawa do bycia offline

1. Państwa członkowskie dopilnowują ustanowienia szczegółowych ustaleń po konsultacji z partnerami społecznymi na odpowiednim szczeblu, aby umożliwić pracownikom korzystanie z przysługującego im prawa do bycia offline, oraz dopilnowują, by pracodawcy wdrażali to prawo w sposób sprawiedliwy i przejrzysty. W tym celu państwa członkowskie wymagają co najmniej następujących warunków pracy:
 - a) praktyczne ustalenia dotyczące wyłączania narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, w tym wszelkich narzędzi monitorowania pracy;
 - b) system pomiaru czasu pracy;
 - c) oceny bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prawa do bycia offline, w tym oceny zagrożeń psychospołecznych;
 - d) kryteria stosowania przez pracodawców wszelkich odstępstw od wymogu wdrożenia prawa pracowników do bycia offline;
 - e) w przypadku odstępstwa na podstawie lit. d) – kryteria ustalania wysokości rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy zgodnie z dyrektywami 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158 oraz z krajowymi przepisami i praktykami;

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- f) środki uświadamiające, w tym szkolenie w miejscu pracy, podejmowane przez pracodawców w odniesieniu do warunków pracy, o których mowa w niniejszym ustępie.

Wszelkie odstępstwa na podstawie akapitu pierwszego lit. d) są dopuszczalne wyłącznie w wyjątkowych okolicznościach, takich jak siła wyższa lub inne sytuacje nadzwyczajne, z zastrzeżeniem, że pracodawca przedstawi na piśmie każdemu pracownikowi, którego dotyczy odstępstwo, powody uzasadniające konieczność zastosowania odstępstwa w każdym przypadku powołania się na odstępstwo.

2. Państwa członkowskie mogą zgodnie z prawem i praktyką krajową powierzyć partnerom społecznym zawieranie na szczeblu krajowym, regionalnym lub sektorowym układów zbiorowych określających lub uzupełniających warunki pracy, o których mowa w ust. 1.
3. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracownicy nieobjęci układem zbiorowym na podstawie ust. 2 korzystali z ochrony zgodnie z niniejszą dyrektywą.

Artykuł 5

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem

1. Państwa członkowskie dopilnowują, by obowiązywał zakaz dyskryminowania, mniej korzystnego traktowania, zwalniania oraz stosowania przez pracodawców innych niekorzystnych środków ze względu na fakt, że pracownicy wykonują lub chcą wykonywać swoje prawo do bycia offline.
2. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy chronili pracowników, w tym przedstawicieli pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem i negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
3. Państwa członkowskie dopilnowują, by w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub doświadczyli innego niekorzystnego traktowania ze względu na fakt, iż wykonywali lub chcieli wykonywać swoje prawo do bycia offline, wykażą przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności faktyczne mogące stanowić podstawę domniemania, że zostali zwolnieni lub doświadczyli innego niekorzystnego traktowania z tego względu, to do pracodawcy należało wykazanie, że zwolnienie lub inne niekorzystne traktowanie nastąpiło z innych względów.
4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.
5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.
6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.

Artykuł 6

Prawo do dochodzenia roszczeń

1. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracownicy, których prawo do bycia offline zostanie naruszone, mieli dostęp do sprawnego, skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.
2. Państwa członkowskie mogą postanowić, że organizacje związków zawodowych lub inni przedstawiciele pracowników mogą, w imieniu pracowników lub w celu ich wsparcia oraz za ich zgodą, uczestniczyć w postępowaniach administracyjnych z zamiarem zapewnienia przestrzegania niniejszej dyrektywy lub jej egzekwowania.

Artykuł 7

Obowiązek informowania

Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy przekazywali na piśmie każdemu pracownikowi jasne, dostateczne i adekwatne informacje na temat ich prawa do bycia offline, w tym oświadczenie zawierające treść wszelkich obowiązujących układów zbiorowych lub innych porozumień. Informacje takie obejmują co najmniej:

- a) praktyczne ustalenia dotyczące wyłączania narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, w tym wszelkie narzędzia monitorowania pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1 lit. a);
- b) system pomiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 1 lit. b);
- c) dokonywane przez pracodawcę oceny bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prawa do bycia offline, w tym oceny zagrożeń psychospołecznych, o których mowa w art. 4 ust. 1 lit. c);

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

- d) kryteria stosowania przez pracodawców wszelkich odstępstw od wymogu wdrożenia prawa pracowników do bycia offline oraz wszelkie kryteria ustalania rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy, o których to kryteriach mowa w art. 4 ust. 1 lit. d) i e);
- e) podejmowane przez pracodawcę środki uświadamiające, w tym szkolenie w miejscu pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1 lit. f);
- f) środki ochrony pracowników przed niekorzystnym traktowaniem zgodnie z art. 5;
- g) środki wdrażania prawa pracowników do dochodzenia roszczeń zgodnie z art. 6.

Artykuł 8

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o tych przepisach i środkach do dnia ... [dwa lata po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy], a także powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich późniejszych zmianach tych przepisów.

Artykuł 9

Poziom ochrony

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na uprawnienia państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do sprzyjania stosowaniu korzystniejszych dla pracowników postanowień układów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych Unii.

Artykuł 10

Sprawozdawczość, ocena i przegląd prawa do bycia offline

1. Do dnia ... [pięć lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy] i co dwa lata po tym terminie państwa członkowskie przedkładają Komisji sprawozdanie zawierające wszelkie istotne informacje dotyczące wdrażania i stosowania niniejszej dyrektywy w praktyce, jak również wskaźniki oceny praktyk wdrażania prawa do bycia offline ukazujące odnośne punkty widzenia krajowych partnerów społecznych.
2. Na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie zgodnie z ust. 1 Komisja do dnia ... [sześć lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy] i co dwa lata po tym terminie przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wdrażania i stosowania niniejszej dyrektywy oraz rozważa potrzebę wprowadzenia dodatkowych środków, w tym w stosownych przypadkach zmian do niniejszej dyrektywy.

Artykuł 11

Transpozycja

1. Do dnia ... [dwa lata po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy] państwa członkowskie przyjmą i opublikują środki niezbędne do wdrożenia niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie powiadamiają o nich Komisję.

Państwa członkowskie stosują te środki od dnia ... [trzy lata po wejściu w życie niniejszej dyrektywy].

Środki przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposoby dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

2. Po wejściu w życie niniejszej dyrektywy państwa członkowskie zapewniają powiadomienie Komisji, z wyprzedzeniem umożliwiającym jej przedstawienie swoich uwag, o wszelkich projektach przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które zamierzają przyjąć w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.

Czwartek, 21 stycznia 2021 r.

3. Zgodnie z art. 153 ust. 3 TFUE państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, wdrożenie niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że dopilnują oni zgodności z niniejszą dyrektywą.

Artykuł 12

Dane osobowe

Pracodawcy przetwarzają dane osobowe zgodnie z art. 4 ust. 1 lit. a) i b) niniejszej dyrektywy wyłącznie na potrzeby rejestrowania czasu pracy indywidualnego pracownika. Nie mogą przetwarzać takich danych w żadnym innym celu. Dane osobowe przetwarza się zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 ⁽¹⁹⁾ oraz z dyrektywą 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽²⁰⁾.

Artykuł 13

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 14

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

⁽¹⁹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

⁽²⁰⁾ Dyrektywa 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 lipca 2002 r. dotycząca przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w sektorze łączności elektronicznej (dyrektywa o prywatności i łączności elektronicznej) (Dz.U. L 201 z 31.7.2002, s. 37).