|  |  |
| --- | --- |
| Европейски парламент  2019-2024 | EP logo RGB_Mute |

<Commission>{EMPL}Комисия по заетост и социални въпроси</Commission>

<RefProc>2019/2181</RefProc><RefTypeProc>(INL)</RefTypeProc>

<Date>{28/07/2020}28.7.2020</Date>

<TitreType>ПРОЕКТ НА ДОКЛАД</TitreType>

<Titre>с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда</Titre>

<DocRef>(2019/2181(INL))</DocRef>

<Commission>{EMPL}Комисия по заетост и социални въпроси</Commission>

Докладчик: <Depute>Алекс Аджус Салиба</Depute>

(Право на инициатива – член 47 от Правилника за дейността)

(автор на предложението: Алекс Аджус Салиба)

PR\_INL

CONTENTS

Page

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ 3

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ: ПРЕПОРЪКИ ОТНОСНО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ 9

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ 23

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда

(2019/2181(INL))

*Европейският парламент*,

– като взе предвид член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС),

– като взе предвид член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС, във връзка с член 153, параграф 1, букви а), б) и и) от ДФЕС,

– като взе предвид Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място[[1]](#footnote-1),

– като взе предвид Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 г. за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение[[2]](#footnote-2),

– като взе предвид Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време[[3]](#footnote-3),

– като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз[[4]](#footnote-4),

– като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета[[5]](#footnote-5),

– като взе предвид членове 23 и 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“),

– като взе предвид Европейския стълб на социалните права, и по-конкретно принципи № 5, 7, 8, 9 и 10 от него,

– като взе предвид конвенциите и препоръките на Международната организация на труда (МОТ), и по-специално Конвенция № 1 относно работното време (индустрия) от 1919 г., препоръка № 163 относно колективното трудово договаряне от 1981 г., Конвенция № 156 относно работниците и служителите със семейни задължения от 1981 г. и придружаващата я препоръка № 165,

– като взе предвид член 24 от Всеобщата декларация за правата на човека,

– като взе предвид проучването за оценката на европейската добавена стойност, проведено от Отдела за европейска добавена стойност към Службата на ЕП за парламентарни изследвания (EPRS), озаглавено „The right to disconnect“ (Правото на откъсване от работната среда)[[6]](#footnote-6),

– като взе предвид доклада на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) от 31 юли 2019 г., озаглавен „The right to switch off“ (Правото на изключване),

– като взе предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз във връзка с критериите за определяне на работното време, включително дежурствата и режима на разположение, значението на времето за почивка, изискването за измерване на работното време и критериите за определяне на статута на работник[[7]](#footnote-7),

– като взе предвид доклада на Международната синдикална федерация „UNI Global Union“, озаглавен „The Right to Disconnect: Best Practices“ (Правото на откъсване от работната среда: добри практики),

– като взе предвид параграф 17 от своята резолюция от 10 октомври 2019 г. относно заетост и социални политики в еврозоната[[8]](#footnote-8),

– като взе предвид член 5 от решението на Европейския парламент от 28 септември 2005 г. за приемане на Устав на членовете на Европейския парламент[[9]](#footnote-9),

– като взе предвид членове 47 и 54 от своя Правилник за дейността,

– като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A9-0000/2020),

A. като има предвид, че понастоящем не съществува специално законодателство на Съюза относно правото на работниците да изключват цифровите инструменти, включително информационните и комуникационните технологии (ИКТ), използвани за служебни цели;

Б. като има предвид, че цифровизацията донесе много предимства, но също така и недостатъци за работодателите и работниците, защото тя може да активизира работата, да удължи работното време и да увеличи непредвидимостта на работното време, размивайки границите между професионалния и личния живот;

В. като има предвид, че все по-честото използване на цифровите инструменти за служебни цели води до културата на „постоянно свързани“ или „винаги на линия“, която може да окаже отрицателно въздействие върху основните права на работниците, справедливите условия на труд, включително и справедливото възнаграждение, ограничаването на работното време и баланса между професионалния и личния живот, здравословните и безопасни условия на труд, както и равенството между мъжете и жените, поради непропорционалното въздействие върху работниците със задължения за полагане на грижи, които обикновено са жени;

Г. като има предвид, че мерките, предприети в резултат на кризата, предизвикана от COVID-19, промениха начина на работа на хората; като има предвид, че по време на ограничителните мерки над една трета от работниците на Съюза започнаха да работят от дома си, спрямо петте процента, които преди това обичайно са работели от вкъщи, и че използването на цифровите инструменти за служебни цели се е увеличило значително;

Д. като има предвид, че правото на откъсване от работната среда следва да бъде основно право и важна цел на социалната политика, за да се гарантира защитата на правата на всички работници в новата цифрова ера;

1. подчертава, че цифровите инструменти, включително и ИКТ, използвани за служебни цели, се характеризират с по-голяма гъвкавост по отношение на времето, мястото и начина на извършване на работата и осъществяване на контакт с работниците;

2. подчертава, че постоянната свързаност, в комбинация с високите изисквания по отношение на работата, както и все по-големите очаквания, че работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, могат да повлияят неблагоприятно върху основните права на работниците и върху тяхното физическо и психично здраве и благосъстояние;

3. отбелязва, че „все повече доказателства показват, че последиците от намаляването на обичайното дълго работно време включват положително въздействие върху физическото и психичното здраве на работниците, подобряване на безопасността на работното място и повишаване на производителността на труда поради намалена умора и стрес, по-високи нива на удовлетвореност и мотивация на служителите от работата и по-нисък процент на отсъствия от работа“[[10]](#footnote-10);

4. признава значението на правилното и ефикасно използване на цифровите инструменти за служебни цели, като се следи да се избягват евентуални нарушения на правата на работниците във връзка с осигуряването на справедливи условия на труд, включително и справедливо възнаграждение, ограничаване на работното време и баланс между професионалния и личния живот, както и здравословни и безопасни условия на труд;

5. счита, че прекъсването на извънработното време на работниците увеличава риска от неплатен извънреден труд, оказва отрицателно въздействие върху баланса между професионалния и личния живот на работниците, възпрепятства правилното им възстановяване от работата и повишава риска от възникване на психосоциални и физически проблеми, като например тревожност, депресия и изтощение;

6. отчита констатациите на Eurofound, които показват, че лицата, които работят от дома си, са по-склонни да работят по-дълго и на по-ненормиран работен ден; подчертава, че броят на работниците в Съюза, които посочват, че имат дълго работно време или че не могат да се възползват от извънработното си време, се увеличава;

7. отново заявява, че комбинацията от дълго работно време и по-високи изисквания към хората, които работят от дома си по време на кризата с COVID-19, има вероятност да доведе до по-високи от очакваното рискове за работниците, което ще окаже неблагоприятно въздействие върху качеството на тяхното работно време и върху баланса между професионалния и личния им живот;

8. подчертава, че правото на работниците на здравословни и безопасни условия на труд е много важно за правото на откъсване от работната среда, с цел защита на физическото и психичното здраве и благосъстоянието на работниците, както и тяхната закрила от психосоциални рискове; отново посочва, че е важно да се извършват оценки на психосоциалните рискове на равнище предприятия;

9. признава, че правото на откъсване от работната среда не е изрично регламентирано в законодателството на Съюза; припомня, че редица държави членки предприеха мерки за регулиране на използването на цифровите инструменти за служебни цели с оглед предоставяне на гаранции и защита за работниците;

10. призовава Комисията да направи оценка и да предотврати рисковете от незащита на правото за откъсване от работната среда;

11. призовава Комисията да потвърди, че държавите членки и работодателите гарантират, че работниците имат възможност да упражняват правото си на откъсване от работната среда;

12. призовава Комисията да приеме директива на Съюза, с цел да гарантира, че работниците имат възможност да упражняват правото си на откъсване от работната среда, и да регулира използването на съществуващите и новите цифрови инструменти за служебни цели;

13. счита, че новата директива следва да конкретизира и да допълни директиви 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158, и смята, че следва да се намерят решения, насочени към отговорностите на работодателите и очакванията на работниците във връзка с организацията на тяхното работно време, при ползването на цифрови инструменти;

14. подчертава, че правото на откъсване от работната среда позволява на работниците да се въздържат от участие в задачи, дейности и електронни комуникации, свързани с работата, като например телефонни обаждания, електронни писма и други съобщения, извън тяхното работно време, включително през периодите на почивка, по време на официален годишен отпуск, както и други видове отпуск, без да са застрашени от каквито и да било неблагоприятни последици;

15. отново заявява, че ограничаването на работното време се разглежда като съществен фактор за гарантиране на здравето и безопасността на работниците в Съюза;

16. подчертава, че Комисията, държавите членки, работодателите и работниците трябва да подкрепят и да насърчават активно правото на откъсване от работната среда и да поощряват прилагането на ефективен, обоснован и балансиран подход към цифровите инструменти на работното място, както и на мерки за повишаване на осведомеността и провеждане на образователни и обучителни кампании, свързани с работното време и правото на откъсване от работната среда;

17. изразява твърдото си убеждение, че работодателите не следва да изискват от работниците да бъдат пряко или непряко на разположение извън работното си време и следва да предоставят на работниците достатъчно информация, включително и писмена декларация, в която да се посочва правото на работниците да се откъсват от работната среда, а именно най-малко практическите разпоредби за изключване на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всякакви свързани с работата инструменти за мониторинг или надзор, начина на отчитане на работното време, оценката на работодателя за здравето и безопасността на работниците, както и мерките за защита на работниците срещу неблагоприятно третиране и за прилагане на правото на работниците за получаване на обезщетение;

18. подчертава колко е важно социалните партньори да гарантират ефективното прилагане и привеждане в изпълнение на правото за откъсване от работната среда; счита, че държавите членки трябва да гарантират, че работниците могат да упражняват правото си на откъсване от работната среда, включително чрез колективни трудови договори;

19. призовава държавите членки да гарантират, че работниците, които се позовават на правото си на откъсване от работната среда, са защитени от преследване и от други неблагоприятни последици, както и че са въведени механизми за разглеждане на жалби или нарушения на правото на откъсване от работната среда;

20. изисква от Комисията да представи, въз основа на член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз, предложение за акт относно правото на откъсване от работната среда, в съответствие с препоръките, отправени в приложението към настоящата резолюция;

21. счита, че исканото предложение не поражда финансови последици;

22. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция, както и приложените подробни препоръки, на Комисията и на Съвета, както и на парламентите и правителствата на държавите членки.

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ:  
ПРЕПОРЪКИ ОТНОСНО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

ТЕКСТ НА ИСКАНОТО ЗАКОНОДАТЕЛНО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И  НА СЪВЕТА

относно правото на откъсване от работната среда

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б), във връзка с член 153, параграф 1, букви а), б) и и) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет[[11]](#footnote-11),

като взеха предвид становището на Комитета на регионите[[12]](#footnote-12),

в съответствие с обикновената законодателна процедура[[13]](#footnote-13),

като имат предвид, че:

1. В член 153, параграф 1, букви а), б) и и) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда, че Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на подобряването на работната среда с цел защита на здравето и безопасността на работниците, условията на труд и равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място.

2. В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (Хартата) се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, на правото на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск. Член 30 от Хартата предвижда правото на защита в случай на неоснователно уволнение, а членове 20 и 21 от Хартата предвиждат равенство пред закона и забраняват дискриминацията. Член 30 от Хартата изисква равенството между мъжете и жените да залегне във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.

3. Европейският стълб на социалните права предвижда, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд, че за работодателите трябва да се осигури необходимата гъвкавост, за да могат да се адаптират бързо към промените в икономическите условия, че трябва да се насърчават новаторските форми на труд, които осигуряват качествени условия на труд, и че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, трябва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори (принцип № 5). Те предвиждат също така, че при наемането им на работа работниците имат право да бъдат информирани в писмен вид за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения (принцип № 7), че социалните партньори трябва да бъдат консултирани във връзка с разработването и прилагането на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните въпроси, в съответствие с националните практики (принцип № 8), че родителите и лицата със задължения за полагане на грижи имат право на подходящ отпуск и гъвкави схеми на работа (принцип № 9), и че работниците имат право на здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда и защита на данните, както и правото на работна среда, пригодена към техните професионални нужди, която да им позволява да удължат участието си на пазара на труда (принцип № 10).

4. В тази директива са взети предвид конвенциите и препоръките на Международната организация на труда по отношение на организацията на работното време, включително, по-специално, Конвенция № 1 относно работното време (индустрия) от 1919 г., препоръка № 163 относно колективното трудово договаряне от 1981 г., Конвенция № 156 относно работниците и служителите със семейни задължения от 1981 г. и придружаващата я препоръка № 165.

5. Член 24 от Всеобщата декларация за правата на човека предвижда, че всеки има право на почивка и отдих, включително на разумно ограничаване на работното време и на периодичен платен отпуск.

6. Цифровите инструменти позволяват на работниците да работят от всяко място и по всяко време и могат да допринесат за подобряване на баланса между професионалния и личния живот. Но използването на цифровите инструменти, включително и ИКТ, за служебни цели може да има и отрицателни последици, като например да доведе до удължаване на работно време чрез насърчаване на работниците да работят извън работното си време, до по-голяма интензивност на труда, както и до размиване на границите между работното време и свободното време. Ако тези цифрови инструменти не се използват единствено през работното време, те могат да повлияят на личния живот на работниците. За работниците, които имат задължения за полагане на грижи, без да им се плаща за това, цифровите инструменти могат да затруднят много намирането на здравословен баланс между професионалния и личния живот. Жените прекарват повече време от мъжете, изпълнявайки такива задължения за полагане на грижи, те разполагат с по-малко време за упражняване на платен труд и могат да отпаднат изцяло от пазара на труда.

7. Освен това цифровите инструменти, които се използват за служебни цели, могат да създадат постоянен натиск и стрес, да окажат неблагоприятно въздействие върху физическото и психичното здраве и благосъстоянието на работниците, и могат да доведат до професионални заболявания, като например тревожност, депресия и изтощение, което на свой ред увеличава бремето за работодателите и системите за социално осигуряване. Предвид предизвикателствата във връзка с все по-голямото използване на цифровите инструменти за служебни цели, нетипичните трудови правоотношения и схемите за работа от разстояние, по-специално в контекста на увеличаване на работата от разстояние в резултат на кризата с COVID-19, става все по-наложително да се гарантира, че работниците могат да упражняват правото си на откъсване от работната среда.

8. Все по-голямото използване на цифровите технологии преобразува традиционните модели на работа и създаде културата на „постоянно свързани“ или „винаги на линия“. В този контекст е важно да се осигурят защита за основните права на работниците, справедливи условия на труд, включително тяхното право на справедливо възнаграждение и спазване на работното време, гарантиране на тяхното здраве и безопасност, както и обезпечаване на равенството между мъжете и жените.

9. Правото на откъсване от работната среда е правото на работниците да не се занимават с дейности или комуникации, свързани с работата, извън работното време, чрез използването на цифрови инструменти, като например телефонни обаждания, електронни писма или други съобщения. Правото на откъсване от работната среда следва да позволява на работниците да изключват инструментите, свързани с работата, и да не отговарят на искания на работодателите в извън работно време, без риск от неблагоприятни последици, като например уволнение или други ответни мерки. От друга страна, на работодателите следва да бъде забранено да използват труда на работниците извън работното им време.

10. Правото на откъсване от работната среда следва да се прилага за всички работници и всички сектори – както публични, така и частни. Целта на правото на откъсване от работната среда е да се гарантира защита за здравето и безопасността на работниците, както и справедливи условия на труд, включително баланс между професионалния и личния живот, здраве и безопасност.

11. Понастоящем няма законодателство на Съюза, което да урежда специално правото на откъсване от работната среда. Но Директива 89/391/ЕИО на Съвета[[14]](#footnote-14) и Директива 91/383/ЕИО на Съвета[[15]](#footnote-15) имат за цел да насърчават подобряването на безопасността и здравето на работниците, работещи на безсрочно, срочно или временно трудово правоотношение; Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[[16]](#footnote-16) определя минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време; Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета[[17]](#footnote-17) цели подобряване на условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост; а с Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета[[18]](#footnote-18) се установяват минималните изисквания за улесняване на съвместяването на професионалния и личния живот на работниците, които са същевременно родители или лица, полагащи грижи.

12. Съгласно Директива 2003/88/ЕО работниците в Съюза имат право на минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време. В този контекст посочената директива предвижда междудневна почивка, почивки по време на работа, междуседмична почивка, максимална продължителност на седмичното работно време и годишен отпуск, и урежда някои аспекти на нощния труд, работата на смени и моделите на работа. Съгласно установената съдебна практика на Съда на Европейския съюз дежурствата, при които работникът трябва да присъства физически на определено от работодателя място, следва да се разглеждат като „пълно работно време, независимо от факта, че по време на дежурството съответното лице не извършва непрекъснато професионална дейност“[[19]](#footnote-19), и че времето в режим на готовност, което работникът е длъжен да прекара в дома си, докато е на разположение на работодателя, следва да се счита за работно време[[20]](#footnote-20). Освен това Съдът на ЕС е тълкувал минималните периоди на почивка като „правила на социалното право на Съюза, от които всеки работник трябва да се възползва в качеството им на минимални изисквания, необходими за осигуряване защита на безопасността и здравето му“[[21]](#footnote-21). В Директива 2003/88/ЕО обаче няма изрични разпоредби за правото на работниците за откъсване от работната среда извън работното време, през периодите на почивка или друго неработно време.

13. Съдът на ЕС потвърди, че Директива 89/391/ЕИО и Директива 2003/88/ЕО изискват от работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време, и че тази система следва да бъде „обективна, надеждна и достъпна“[[22]](#footnote-22).

14. В своята съдебна практика Съдът на ЕС е установил критерии за определяне на статута на работник. Тълкуването на тези критерии от Съда на ЕС следва да се вземе предвид при прилагането на настоящата директива. При условие че отговарят на тези критерии, работниците с нетипична форма на заетост, като например работниците на повикване, работниците на непълно работно време, работниците на непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците, независимо дали работят в частния или публичния сектор, попадат в приложното поле на настоящата директива. Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недекларираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че отговаря на характерните за трудовите правоотношения условия, с цел да се избегнат някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него. За целите на настоящата директива терминът „работник“ се отнася за всеки работник, който е встъпил в трудово правоотношение, отговарящо на критериите на Съда на ЕС.

15. През последните десетилетия стандартните трудови договори намаляват все повече, а широкото разпространение на нетипичните или гъвкавите схеми на работа се увеличава, което се дължи до голяма степен на цифровизацията на икономическите дейности. Някои нетипични форми на заетост са уредени в законодателството на Съюза. С Директива 97/81/ЕО на Съвета[[23]](#footnote-23) се прилага рамковото споразумение между европейските социални партньори относно работата на непълно работно време. Тя цели да гарантира премахването на дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време, да подобри качеството на работата на непълно работно време, да улесни развитието на работата на непълно работно време на доброволна основа и да допринесе за гъвкавото организиране на работното време по такъв начин, че да се вземат предвид потребностите на работодателите и работниците. Директива 1999/70/ЕО на Съвета[[24]](#footnote-24) привежда в действие рамковото споразумение между европейските социални партньори относно срочните трудови договори и има за цел да подобри качеството на срочната работа, като се гарантира прилагането на принципа за недискриминация и се предотвратяват злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения. Директива № 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[[25]](#footnote-25), която беше приета след неуспеха на европейските социални партньори да се договорят за рамково споразумение, цели да гарантира защитата на работниците, наети чрез агенции за временна заетост, и да подобри качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като гарантира равно третиране и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки същевременно необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на работата чрез агенции за временна заетост, с оглед да се допринесе за реалното създаване на работни места и за развитието на гъвкави форми на работа. Освен това, през юли 2002 г. европейските социални партньори приеха рамково споразумение относно работата от разстояние, а през юни 2020 г. – рамково споразумение относно цифровизацията. Във второто споразумение се предвиждат евентуални мерки, които да бъдат договорени между социалните партньори във връзка с включването и изключването на работниците от работата.

16. В член 3, параграф 1, буква а) и член 3, параграф 2 от Директива 2008/104/ЕО се предвижда понятието „работник“ да се определя от националното законодателство. Но Съдът на ЕС постанови, че критериите, определени в установената му съдебна практика, трябва да бъдат приложени, за да се прецени дали дадено лице има статут на работник. И по-специално дали фактът, че „лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение“ е определящ и „правната квалификация по националното право и формата на това правоотношение, както и естеството на правната връзка между тези две лица, не [са] решаващи в това отношение“[[26]](#footnote-26).

17. Някои държави членки предприеха стъпки за регулиране на правото за откъсване от работната среда за работници, които използват цифрови инструменти за служебни цели. Други държави членки насърчават използването на цифрови инструменти за служебни цели, без специално да разглеждат рисковете, трета група държави членки прилагат общо законодателство за използването на цифрови инструменти, а четвърта група държави нямат специфично законодателство в тази област[[27]](#footnote-27). Действията на равнището на Съюза в тази област ще осигурят минимални изисквания за защита на всички работници в Съюза, които използват цифрови инструменти за служебни цели, и по-специално техните основни права за справедливи условия на труд.

18. Целта на настоящата директива е да подобри условията на труд за всички работници чрез определяне на минимални изисквания за правото на откъсване от работната среда, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда. Настоящата директива следва да се прилага в съответствие с директиви 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158.

19. Практическите разпоредби за упражняване на правото на работника за откъсване от работната среда и за прилагане на това право от работодателя следва да могат да се договарят от социалните партньори посредством колективен трудов договор или на равнището на предприятието работодател. Държавите членки следва да гарантират, че работодателите предоставят на работниците писмена декларация, в която се посочват тези практически разпоредби.

20. Автономността на социалните партньори следва да се зачита. Държавите членки следва да могат да разрешават на социалните партньори да подкрепят, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори с цел привеждане в действие на всички или някои разпоредби на настоящата директива.

21. Държавите членки следва да гарантират ефективното участие на социалните партньори, в съответствие с националното законодателство и практика, и следва да насърчават и укрепват социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива. Държавите членки следва да могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това, при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

22. Работодателите следва да нямат право да се отклоняват от изискването за упражняване на правото за откъсване от работната среда, освен чрез колективен трудов договор или споразумение между социалните партньори на равнището на предприятието работодател. Тези споразумения следва също така да предвиждат критерии за определяне на обезщетението за всяка работа, извършена извън работното време. Това обезщетение следва да може да бъде под формата на отпуск или финансова компенсация. В случай на финансова компенсация, тя следва да бъде най-малко равностойна на обичайното възнаграждение на работниците.

23. Работниците, които упражняват правата си, предвидени в настоящата директива, следва да бъдат защитени от всякакви неблагоприятни последици, включително мерки за уволнение и други ответни мерки. Тези работници следва също така да бъдат защитени срещу дискриминационни мерки, като например загуба на доход или на възможности за повишение.

24. За работниците следва да се осигури подходяща съдебна и административна защита срещу неблагоприятно третиране в резултат на упражняването или опита за упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, включително правото на обезщетение, както и правото за образуване на административни или съдебни производства, с цел да се гарантира спазването на настоящата директива.

25. Държавите членки могат да определят условията за упражняване на правото на откъсване от работната среда, залегнало в настоящата директива, в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или установената практика. Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по настоящата директива.

26. Тежестта на доказване във връзка с установяването дали уволнението или нанасянето на еквивалентна вреда не е извършено заради това, че работникът е упражнил или се е опитал да упражни правото си на откъсване от работната среда, следва да се носи от работодателя, когато работникът се позове пред съда или друг компетентен орган на факти, въз основа на които може да се предположи, че работникът е бил уволнен или е претърпял други неблагоприятни последици поради тези причини.

27. Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. Настоящата директива не следва да представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защита, осигурявана за работниците в областта, уредена с настоящата директива.

28. Комисията следва да направи преглед на прилагането на настоящата директива с цел мониторинг и гарантиране на спазването на настоящата директива. За тази цел държавите членки следва да представят редовни доклади на Комисията.

29. За да се направи оценка на въздействието на настоящата директива, Комисията и държавите членки се насърчават да продължат да си сътрудничат помежду си с цел разработване на съпоставима статистика и данни за прилагането на правата, залегнали в настоящата директива.

30. Тъй като целите на настоящата директива, а именно осигуряване на подходящи гаранции за прилагане на правото на откъсване от работната среда в Съюза, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, и поради техния мащаб и последствия могат да бъдат постигнати по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа за пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директивата не нахвърля необходимото за постигането на тази цел,

ПРИЕХА  НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

*Член 1*

*Предмет и обхват*

1. Настоящата директива определя минимални изисквания, с цел да се осигурят възможности за работниците, които използват цифрови инструменти, включително и ИКТ, за служебни цели, да упражнят своето право на откъсване от работната среда и да се гарантира, че работодателите зачитат правото на работниците за откъсване от работната среда. Тя се прилага за всички сектори – както публични, така и частни, и за всички работници, включително работниците на повикване, работниците на непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците, при условие че те отговарят на критериите за определяне на статута на работник, въведени от Съда на ЕС.

2. Настоящата директива конкретизира и допълва директиви 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158 за целите, посочени в параграф 1.

*Член 2*

*Определения*

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

(1) „откъсване от работната среда“ означава да не се извършват, пряко или непряко, дейности или комуникации във връзка с работата чрез използването на цифрови инструменти извън работното време;

(2) „работно време“ означава работно време съгласно определението в член 2, точка 1 от Директива 2003/88/ЕО.

*Член 3*

*Правото на откъсване от работната среда*

1. Държавите членки гарантират, че работодателите предоставят на работниците средства за упражняване на тяхното право на откъсване от работната среда.

2. Държавите членки гарантират, че работодателите регистрират индивидуалното работно време по обективен, надежден и достъпен начин. Всеки работник има право, по всяко време, да поиска и да получи информация от регистъра за неговото работно време.

3. Държавите членки гарантират, че работодателите прилагат правото на откъсване от работната среда по справедлив, законосъобразен и прозрачен начин.

*Член 4*

*Мерки във връзка с прилагането на правото на откъсване от работната среда*

1. Държавите членки гарантират, че работниците могат да упражняват правото си на откъсване от работната среда и че работодателите прилагат това право. За тази цел държавите членки осигуряват най-малко следните условия на труд:

a) практическите разпоредби за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички свързани с работата инструменти за мониторинг или надзор;

б) начина на регистриране на работното време от работодателите;

в) съдържанието и честотата на оценките, извършвани от работодателите във връзка със здравето и безопасността на работниците, включително оценките за психосоциалните рискове, по отношение на правото на откъсване от работната среда;

г) критериите за отклоняване на работодателите от изискването за прилагане на правото на работника за откъсване от работната среда;

д) в случай на дерогация по буква г), критериите за определяне на начина на изчисляване на обезщетението за работата, извършена извън работното време;

е) мерките за повишаване на осведомеността, включително обучение на работното място, които да бъдат предприети от работодателите по отношение на условията на труд, посочени в настоящия параграф.

Дерогация по буква г), алинея 1 се допуска само при изключителни обстоятелства, като например случаи на непреодолима сила или други извънредни ситуации, като работодателят следва да представи в писмена форма мотивите за това решение на всеки засегнат работник и да обоснове необходимостта от дерогация във всеки отделен случай, когато се прави позоваване на тази дерогация.

Държавите членки забраняват на работодателите да се отклоняват от изискването за прилагане на правото на откъсване от работната среда по буква г), алинея 1, освен чрез споразумение между социалните партньори, както е посочено в параграфи 2 и 3.

Обезщетението за работата, извършена извън работното време, както е посочено в буква д), алинея 1, може да бъде под формата на отпуск или финансова компенсация. В случай на финансова компенсация, тя следва да бъде най-малко равностойна на обичайното възнаграждение на работниците.

2. Държавите членки могат да възлагат на социалните партньори сключването на колективни трудови договори, в които да се определят условията на труд, посочени в параграф 1.

3. Когато държавите членки не използват възможността, предвидена в параграф 2, те гарантират, че условията на труд, посочени в параграф 1, са съгласувани между социалните партньори на равнището на предприятието работодател.

*Член 5*

*Защита срещу неблагоприятно третиране*

1. Държавите членки гарантират, че на работодателите се забранява да прибягват до дискриминация, по-неблагоприятно третиране, уволнение и други мерки, които биха имали неблагоприятни последици, заради това, че работниците са упражнили или са се опитали да упражнят правото си на откъсване от работната среда.

2. Държавите членки гарантират, че работодателите защитават работниците, включително и представителите на работниците, срещу неблагоприятно третиране и евентуални неблагоприятни последици вследствие на жалба, подадена до работодателя, или вследствие на производства, образувани с цел постигане на съответствие с правилата, предвидени в настоящата директива.

3. Държавите членки гарантират, че ако работници, които считат, че са били уволнени заради това, че са упражнили или са се опитали да упражнят своето право на откъсване от работната среда, се позоват пред съда или друг компетентен орган на факти, въз основа на които може да се предположи, че работниците са били уволнени, работодателят има задължението да докаже, че основанията за уволнението са различни.

4. Параграф 3 не възпрепятства държавите членки да въведат правила за доказване, които са по-благоприятни за работниците.

5. От държавите членки не се изисква да прилагат параграф 3 към производствата, при които съдът или друг компетентен орган разследва фактите по делото.

6. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки са предвидили друго.

*Член 6*

*Право на обезщетение*

1. Държавите членки гарантират, че работниците, чието право на откъсване от работната среда е било нарушено, имат достъп до ефективно и безпристрастно решаване на спорове и право на обезщетение в случай на нарушаване на правата им, произтичащи от настоящата директива.

2. Държавите членки гарантират, че синдикалните организации или други представители на работниците разполагат с правомощия, от името или в подкрепа на работниците и с тяхно одобрение, да участват в административни или съдебни производства с цел гарантиране на спазването или прилагането на настоящата директива.

*Член 7*

*Задължение за предоставяне на информация*

Държавите членки гарантират, че работодателите предоставят на всички работници достатъчно информация за тяхното право на откъсване от работната среда, включително и писмена декларация, в която се посочват условията на всички приложими колективни или други споразумения. Тази информация включва най-малко следните елементи:

a) практическите разпоредби за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички свързани с работата инструменти за мониторинг или надзор, посочени в член 4, параграф 1, буква а);

б) начина на регистриране на работното време, посочен в член 4, параграф 1, буква б);

в) оценката на работодателя за здравето и безопасността на работниците във връзка с правото на откъсване от работната среда, включително оценките за психосоциалните рискове, посочени в член 4, параграф 1, буква в);

г) критериите за отклоняване на работодателите от изискването за прилагане на правото на работника за откъсване от работната среда, както е посочено в член 4, параграф 1, буква г);

д) в случай на дерогация по буква г) от този член, критериите за определяне на начина на изчисляване на обезщетението за работата, извършена извън работното време, както е посочено в член 4, параграф 1, буква д);

е) мерките на работодателя за повишаване на осведомеността, включително и обучение на работното място, както е посочено в член 4, параграф 1, буква е);

ж) мерките за защита на работниците срещу неблагоприятно третиране в съответствие с член 5;

з) мерките за прилагане на правото за обезщетение на работниците в съответствие с член 6.

*Член 8*

*Санкции*

Държавите членки определят правилата за санкциите, които се прилагат в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, предмет на настоящата директива, и вземат всички мерки, необходими за осигуряване на прилагането им. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки нотифицират Комисията за тези правила и мерки най-късно до… [две години след датата на влизане в сила на настоящата директива] и я нотифицират незабавно за всяко следващо изменение, което ги засяга.

*Член 9*

*Равнище на закрила*

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защитата, което се предоставя на работниците в държавите членки.

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.

3. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

*Член 10*

*Докладване, оценка и преразглеждане на правото на откъсване от работната среда*

1. В срок до ... [пет години след влизането в сила на настоящата директива] и веднъж на всеки две години след това държавите членки представят на Комисията доклад с цялата необходима информация за практическото изпълнение и прилагане на настоящата директива, както и показатели за оценка на практиките за прилагане на правото на откъсване от работната среда, като посочват съответните гледни точки на националните социални партньори.

2. Въз основа на информацията, предоставена от държавите членки съгласно параграф 1, в срок до ... [шест години след влизането в сила на настоящата директива] и веднъж на всеки две години след това Комисията представя доклад на Европейския парламент и на Съвета относно изпълнението и прилагането на настоящата директива и разглежда необходимостта от допълнителни мерки, включително, когато е целесъобразно, и изменения на настоящата директива.

*Член 11*

*Транспониране*

1. До … [две години след влизането в сила на настоящата директива] държавите членки приемат и публикуват мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно информират Комисията за това.

Те прилагат тези разпоредби от … [три години след датата на влизането в сила на настоящата директива].

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Методите и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Веднага след влизането в сила на настоящата директива държавите членки правят необходимото, за да информират своевременно Комисията за всеки проект за законови, подзаконови или административни разпоредби, които възнамеряват да приемат в областта, уредена с настоящата директива, за да може Комисията да представи своите забележки.

3. Съгласно член 153, параграф 3 от ДФЕС държавите членки могат да възложат на социалните партньори, по тяхно съвместно искане, прилагането на настоящата директива, при условие че те гарантират спазването на настоящата директива.

*Член 12*

*Лични данни*

Работодателите обработват личните данни съгласно член 4, параграф 1, букви а) и б) от настоящата директива единствено с цел регистриране на работното време на всеки отделен работник. Те не обработват такива данни за никакви други цели. Личните данни се обработват в съответствие с Регламент (ЕО) № 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета[[28]](#footnote-28) и Директива 2002/58/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[[29]](#footnote-29).

*Член 13*

*Влизане в сила*

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в Официален вестник на Европейския съюз.

*Член 14*

*Адресати*

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

Важно е да се признае напредъкът и въздействието на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) върху работната среда в много сектори и професии. Това прави възможно пренасянето и извършването на работата навсякъде и по всяко време и позволява на работниците да бъдат на разположение извън тяхното работно време. В резултат на това се появиха много нови предизвикателства отвъд съществуващата правна рамка на Съюза.

Широкото използване на цифровите инструменти, включително и ИКТ, за служебни цели осигури за работниците по-голяма автономност на работното време и гъвкавост при организацията на труда. От друга страна обаче тези технологии създадоха нови начини за удължаване на работното време и размиване на границите между работното време и свободното време. Те са свързани и с някои видове „трудово номадство“, в резултат на което работниците често не са в състояние да се откъснат от работното място, което с течение на времето води до физически и психични здравословни проблеми, като например стрес, тревожност, депресия и изтощение, и също така оказва отрицателно въздействие върху баланса между професионалния и личния живот на работниците.

Освен това, от началото на кризата с COVID-19 гъвкавите и дистанционни схеми на работа, при които се използват цифрови инструменти, включително и ИКТ, се оказаха ефективно средство за гарантиране на непрекъснатост на дейността в някои отрасли и се регистрира рязко увеличение на броя на работещите от разстояние и на решенията за дистанционна работа, които се очаква да се разпространят още повече в периода след кризата с COVID-19.

Настоящият доклад има за цел да представи предложения на вниманието на комисията по заетост и социални въпроси на Европейския парламент във връзка с Директивата относно правото на откъсване от работната среда, специфични препоръки относно важните елементи на тази директива и евентуалния обхват и съдържание на бъдещото право на откъсване от работната среда, което да бъде приложено на равнището на Съюза.

Докладчикът положи усилия да проведе възможно най-широки и прозрачни консултации със заинтересованите страни, за да се гарантира, че докладът засяга реални проблеми, и за да се ограничат ненужните нежелани последствия.

Въз основа на своята оценка и забележки, докладчикът заключава, че е необходимо да се въведат гаранции на равнището на Съюза, за да се осигури минимално ниво на защита за работниците в новата цифрова работна среда, и предлага изготвянето на Директива относно правото на откъсване от работната среда. Директивата следва да се прилага за всички работници, които в хода на своята работа използват цифрови инструменти, включително и ИКТ, в това число и работниците с нетипична форма на заетост, и за всички сектори на дейност – както публични, така и частни.

Препоръката на докладчика е, че е необходимо европейско право за откъсване от работната среда, за да се подобри защитата на работниците и да се укрепят техните права във връзка с обезпечаването на справедливи условия на труд, справедливо възнаграждение, баланс между професионалния и личния живот, осигуряване на време за почивка и отпуск, както и гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд.

С директивата се въвеждат минимални изисквания за използването на цифровите инструменти за професионални цели извън работното време, което с течение на времето цели създаването на култура за избягване на контактите извън определените за това часове.

Проектът на директива относно правото на откъсване от работната среда цели да утвърди правото на работниците да не бъдат търсени по работа извън работното време, при пълно зачитане на законодателството в областта на работното време и разпоредбите относно работното време в колективните трудови договори и договорните споразумения. Правото на откъсване от работната среда следва като цяло да се опише като право на работниците да изключват извън работното време своите цифрови инструменти, включително и средствата за комуникация, които се използват за служебни цели, без това да води до последици за тях, когато не отговарят на електронни писма, телефонни обаждания или текстови съобщения.

Предложението също така поставя въпроса за задължението на работодателите да гарантират зачитането на правото на работниците за откъсване от работната среда, както и техните права за справедливи условия на труд и гарантиране на безопасност и здраве във всички аспекти, свързани с трудовата дейност. Целта на предложението е да се продължи работата по въвеждането на система от определени права, отговорности и задължения за работодателите и всички работници, при която на първо място се поставя принципът на превенцията.

В предложението се разглежда значението на това да се предприемат подходящи мерки за гарантиране на правилно спазване и прилагане на мерките, предложени в директивата, и за целта се признава важната роля на социалните партньори за прилагането на правото на откъсване от работната среда, в съответствие със специфичните потребности и ограничения на дружествата, в зависимост от различните национални и регионални равнища, сектори и отрасли.

С предложението се въвеждат също така предпазни мерки, за да се гарантира, че работодателите предоставят на работниците писмена информация относно разпоредбите на колективния трудов договор във връзка с действието на правото на откъсване от работната среда. Освен това работодателят следва да информира работниците относно методите, използвани за подкрепа на правото на откъсване от работната среда, като например условията за откъсване от работната среда и изключване на ползваните в работата цифрови инструменти, начина на регистриране на работното време и оценката на работодателя за здравето на работниците.

Също така за работниците, които се позовават на своето правото за откъсване от работната среда, предложението предвижда предпазни мерки във връзка с виктимизацията или евентуални неблагоприятни последици, както и механизъм за разглеждане на жалби или нарушения на правото на изключване.

В предложението се зачитат напълно правилата на Съюза за защита на личните данни, както и основните права на работниците и действащото законодателство на Съюза.

1. ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1. [↑](#footnote-ref-1)
2. ОВ L 206, 29.7.1991 г., стр. 19. [↑](#footnote-ref-2)
3. ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9. [↑](#footnote-ref-3)
4. OВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105. [↑](#footnote-ref-4)
5. ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79. [↑](#footnote-ref-5)
6. PE 642.847, юли 2020 г.; <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf> [↑](#footnote-ref-6)
7. Вж., наред с другото, решенията на Съда на ЕС от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01 до C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, точка 93; от 21 февруари 2018 г., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, точка 66; от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, точка 36; от 14 май 2019 г., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, точка 60; и от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C‑216/15, ECLI:EU:C:2016:883, точка 27. [↑](#footnote-ref-7)
8. Приети текстове, P9\_TA(2019)0033. [↑](#footnote-ref-8)
9. ОВ L 262, 7.10.2005 г, стр. 1. [↑](#footnote-ref-9)
10. Месинджър, МОТ, цитиран в проучването за оценката на европейската добавена стойност, проведено от Отдела за европейска добавена стойност към Службата на ЕП за парламентарни изследвания (EPRS), озаглавено „The right to disconnect“ (Правото на откъсване от работната среда) (PE 642.847, юли 2020 г.): https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS\_BRI(2020)642847\_EN.pdf [↑](#footnote-ref-10)
11. ОВ C ... [↑](#footnote-ref-11)
12. ОВ C ... [↑](#footnote-ref-12)
13. Позиция на Европейския парламент ... [↑](#footnote-ref-13)
14. Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1). [↑](#footnote-ref-14)
15. Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 година за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение (OВ L 206, 29.7.1991 г., стр. 19). [↑](#footnote-ref-15)
16. Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9). [↑](#footnote-ref-16)
17. Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр.105). [↑](#footnote-ref-17)
18. Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79). [↑](#footnote-ref-18)
19. Решение на Съда на ЕС от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01 до C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, точка 93. [↑](#footnote-ref-19)
20. Решение на Съда на ЕС от 21 февруари 2018 г., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, точка 66. [↑](#footnote-ref-20)
21. Решение на Съда на ЕС от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, точка 36. [↑](#footnote-ref-21)
22. Решение на Съда на ЕС от 14 май 2019 г., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, точка 60. [↑](#footnote-ref-22)
23. Директива 97/81/EО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стp. 9). [↑](#footnote-ref-23)
24. Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамковото споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите, Съюза на индустриалците в Европейската общност и Европейския център на предприятията с държавно участие (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43). [↑](#footnote-ref-24)
25. Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9). [↑](#footnote-ref-25)
26. Решение на Съда на ЕС от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C‑216/15, ECLI:EU:C:2016:883, точка 27. [↑](#footnote-ref-26)
27. Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд. [↑](#footnote-ref-27)
28. Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1). [↑](#footnote-ref-28)
29. Директива 2002/58/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 12 юли 2002 г. относно обработката на лични данни и защита на правото на неприкосновеност на личния живот в сектора на електронните комуникации (Директива за правото на неприкосновеност на личния живот и електронни комуникации) (OВ L 201, 31.7.2002 г., стр. 37). [↑](#footnote-ref-29)