



28.7.2020

# **RAPORTI PROJEKT**

soovitustega komisjonile õiguse kohta olla mittekättesaadav  
(2019/2181(INL))

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Raportöör: Alex Agius Saliba

(Algatus – kodukorra artikkel 47)

(Ettepaneku autor: Alex Agius Saliba)

**SISUKORD**

	<b>lk</b>
EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....	3
RESOLUTSIOONI ETTEPANEKU LISA: SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA.....	7
SELETUSKIRI .....	19

## EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

**soovitustega komisjonile õiguse kohta olla mittekättesaadav  
(2019/2181(INL))**

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artiklit 225,
- võttes arvesse ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktidega a, b ja i,
- võttes arvesse nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta<sup>1</sup>,
- võttes arvesse nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivi 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamiseks<sup>2</sup>,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta<sup>3</sup>,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus<sup>4</sup>,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL<sup>5</sup>,
- võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 23 ja 31,
- võttes arvesse Euroopa sotsiaalõiguste sammast, eelkõige selle 5., 7., 8., 9. ja 10. põhimõtet,
- võttes arvesse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioone ja soovitusi, eelkõige 1919. aasta töötundide (tööstus) konventsiooni (nr 1), 1981. aasta kollektiivsete läbirääkimiste soovitus (nr 163), 1981. aasta konventsiooni perekondlike kohustustega töötajate kohta (nr 156) ja sellele lisatud soovitus (nr 165),
- võttes arvesse inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklit 24,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi uuringuteenistuse Euroopa lisaväärtuse üksuse

---

<sup>1</sup> ELT L 183, 29.6.1989, lk 1.

<sup>2</sup> ELT L 206, 29.7.1991, lk 19.

<sup>3</sup> ELT L 299, 18.11.2003, lk 9.

<sup>4</sup> ELT L 186, 11.7.2019, lk 105.

<sup>5</sup> ELT L 188, 12.7.2019, lk 79.

- Euroopa lisaväärtuse hinnangu uuringut „The right to disconnect“<sup>6</sup>,
- võttes arvesse Eurofoundi 31. juuli 2019. aasta raportit „The right to switch off“,
  - võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu praktikat töötaja, sealhulgas valvekorra ja valveaja kindlaksmääramise kriteeriumide, puhkeaja olulisuse, töötaja mõõtmise nõude ning töötaja staatuse kindlaksmääramise kriteeriumide kohta<sup>7</sup>,
  - võttes arvesse UNI Global Unioni raportit „The Right to Disconnect: Best Practices“,
  - võttes arvesse oma 10. oktoobri 2019. aasta resolutsiooni euroala tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kohta<sup>8</sup> punkti 17,
  - võttes arvesse Euroopa Parlamendi 28. septembri 2005. aasta otsuse (millega võetakse vastu Euroopa Parlamendi liikmete põhimäärus)<sup>9</sup> artiklit 5,
  - võttes arvesse kodukorra artikleid 47 ja 54,
  - võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit (A9-0000/2020),
- A. arvestades, et praegu puuduvad konkreetset liidu õigusaktid, mis reguleeriksid töötaja õigust mitte olla digitaalsete vahendite, sealhulgas info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) kaudu töö eesmärgil kättesaadav;
- B. arvestades, et digiteerimine on toonud tööandjatele ja töötajatele palju eeliseid, aga ka puudusi, sest see võib tööd intensiivistada, pikendada tööaega ja suurendada töötaja ettearvamatus, hägustades piire töö ja eraelu vahel;
- C. arvestades, et digitaalsete vahendite üha laialdasem kasutamine töö eesmärgil on toonud kaasa „pidevalt ühendatud“ või „alati sisse lülitatud“ kultuuri, millel võib olla kahjulik mõju töötajate põhiõigustele, õiglasele töötingimustele, sealhulgas õiglasele tasule, töötaja piiramisele ning töö- ja eraelu tasakaalule, tervishoiule ja tööohutusele, samuti meeste ja naiste võrdõiguslikkusele, seda ebasproportsionaalselt suure mõju tõttu hoolduskohustustega töötajatele, kes on tavaliselt naised;
- D. arvestades, et COVID-19 kriisi tõttu võetud meetmed on muutnud seda, kuidas inimesed töötavad; arvestades, et üle kolmandiku töötajatest ELis hakkas liikumiskiirangute ajal töötama kodus, samas kui enne töötas kodus vaid 5% töötajatest, ning et digitaalsete vahendite kasutamine tööl suurenes märkimisväärselt;

---

<sup>6</sup> PE 642.847, juuli 2020;

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

<sup>7</sup> Vt ka Euroopa Kohtu 5. oktoobri 2004. aasta otsust kohtuasjas Pfeiffer jt, C-397/01 kuni C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punkt 93; 21. veebruari 2018. aasta otsust kohtuasjas Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punkt 66; 7. septembri 2006. aasta otsust kohtuasjas Euroopa Komisjon vs. Ühendkuningriik, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punkt 36; 14. mai 2019. aasta otsust kohtuasjas Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punkt 60; ning 17. novembri 2016. aasta otsus kohtuasjas Betriebsrat der Ruhrländlinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, punkt 27.

<sup>8</sup> Vastuvõetud tekstid, P9\_TA(2019)0033.

<sup>9</sup> ELT L 262, 7.10.2005, lk 1.

- E. arvestades, et õigus olla mittekättesaadav peaks olema põhiõigus ja oluline sotsiaalpoliitiline eesmärk, et tagada kõigi töötajate õiguste kaitse uuel digitaalajastul;
1. rõhutab, et tööks kasutatavad digitaalsed vahendid, sealhulgas IKT, on muutnud töö tegemise aja, koha ja viisi ning töötajate kättesaadavuse paindlikumaks;
  2. rõhutab, et pidev ühenduses olemine koos suurte tööalaste nõudmistega ja kasvava ootusega, et töötajad oleks igal ajal kättesaadavad, võib negatiivselt mõjutada töötajate põhiõigusi ning nende füüsilist ja vaimset tervist ja heaolu;
  3. märgib, et üha rohkem on selgeid tõendeid selle kohta, et regulaarsete pikkade töötundide vähendamine parandab töötajate füüsilist ja vaimset tervist, tööohutust ja tööviljakust, kuna vähem on väsimust ja stressi, suureneb töötajate rahulolu tööga ja kasvab motivatsioon ning väheneb töölt puudumine<sup>10</sup>;
  4. tunnistab, kui oluline on kasutada digitaalseid töövahendeid nõuetekohaselt ja tõhusalt, hoolitsedes selle eest, et ei rikutaks töötajate õigust õiglastele töötingimustele, sealhulgas õiglasele tasule, tööaja piiramisele ning töö- ja eraelu tasakaalule, samuti tervishoiule ja tööohutusele;
  5. on veendunud, et töötajate vaba aja katkestamine suurendab tasustamata ületunnitöö ohtu, mõjutab negatiivselt nende töö- ja eraelu tasakaalu, ei lase tööst piisavalt puhata ning suurendab psühhosotsiaalsete ja füüsiliste probleemide, näiteks ärevuse, depressiooni ja läbipõlemise ohtu;
  6. tunnistab Eurofoundi järeldusi, mis näitavad, et kodus töötavatel inimestel on suurem oht töötada kauem ja ebakorrapärasemalt; rõhutab, et liidus suureneb nende töötajate arv, kes teatavad pikkadest töötundidest või kellele ei võimaldata vaba aega;
  7. kordab, et COVID-19 kriisi ajal kodus töötavate inimeste pikk tööaeg ja neile esitatavad suuremad nõudmised toovad töötajatele tõenäoliselt kaasa oodatust suuremad riskid, millel on negatiivne mõju nende tööaja kvaliteedile ning töö- ja eraelu tasakaalule;
  8. rõhutab, et töötajate õigus tervishoiule ja tööohutusele on oluline selleks, et kaitsta töötajate füüsilist ja vaimset tervist ja heaolu ning kaitsta neid psühhosotsiaalsete riskide eest; kordab, kui tähtis on hinnata psühhosotsiaalseid riske ettevõtte tasandil;
  9. tunnistab, et õigust olla mittekättesaadav ei ole liidu õiguses selgesõnaliselt reguleeritud; tuletab meelde, et mitu liikmesriiki on hakanud digitaalsete töövahendite kasutamist reguleerima, et pakkuda töötajatele tagatise ja kaitset;
  10. kutsub komisjoni üles hindama ohtusid, mis tulenevad sellest, et õigust olla mittekättesaadav ei kaitsta, ning nende ohtudega tegelema;
  11. palub komisjonil tagada, et liikmesriigid ja tööandjad tagaksid töötajatele võimaluse kasutada oma õigust olla mittekättesaadav;

---

<sup>10</sup> Messenger, ILO, tsiteeritud Euroopa Parlamendi uuringuteenistuse (EPRS) Euroopa lisaväärtuse üksuse Euroopa lisaväärtuse hinnangu uuringus „The right to disconnect“ (PE 642.847, juuli 2020): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS\\_BRI\(2020\)642847\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

12. kutsub komisjoni üles võtma vastu liidu direktiivi, et tagada töötajatele võimalus kasutada oma õigust olla mittekättesaadav ning reguleerida olemasolevate ja uute digitaalsete töövahendite kasutamist;
13. on arvamusel, et uus direktiiv peaks täpsustama ja täiendama direktiive 2003/88/EÜ, (EL) 2019/1152 ja (EL) 2019/1158, ning usub, et selles tuleks ette näha lahendused tööandjate kohustuste ja töötajate ootuste käsitlemiseks seoses tööaja korraldusega digitaalsete vahendite kasutamisel;
14. rõhutab, et õigus olla mittekättesaadav võimaldab töötajatel hoiduda tööga seotud ülesannete täitmisest, tegevusest ja elektroonilisest suhtlemisest (nt telefonikõned, e-kirjad ja muud sõnumid) väljaspool oma tööaega, sealhulgas puhkeperioodidel, riigipühadel ja iga-aastasel või muud liiki puhkusel, ilma et sellega kaasneks negatiivseid tagajärgi;
15. kordab, et tööaja piiramist peetakse liidus oluliseks, et tagada töötajate tervis ja ohutus;
16. rõhutab, et komisjon, liikmesriigid, tööandjad ja töötajad peavad aktiivselt toetama ja julgustama õigust olla mittekättesaadav ning edendama tõhusat, põhjendatud ja tasakaalustatud lähenemisviisi digitaalsete vahendite kasutamisele tööl, samuti teadlikkuse tõstmise meetmeid ning haridus- ja koolituskampaaniaid tööaja ja õiguse kohta olla mittekättesaadav;
17. on kindlalt veendunud, et tööandjad ei tohiks nõuda, et töötajad oleksid väljaspool oma tööaega otseselt või kaudselt kättesaadavad või ligipääsetavad, ning peaksid andma töötajatele piisavalt teavet, sealhulgas kirjalikult, sätestades töötajate õiguse olla mittekättesaadav, kehtestades vähemalt praktilise korra tööks kasutatavate digitaalsete töövahendite väljalülitamiseks, sealhulgas kõik tööga seotud järelevalvevahendid, tööaja registreerimise viis, tööandja tervise ja ohutuse hinnang, meetmed töötajate kaitseks ebasoodsa kohtlemise eest ning töötajate kahju hüvitamise õiguse rakendamiseks;
18. rõhutab, et sotsiaalpartneritel on oluline roll õiguse olla mittekättesaadav tõhusa jõustamise ja rakendamise tagamises; on veendunud, et liikmesriigid peavad tagama töötajatele võimaluse kasutada oma õigust olla mittekättesaadav, sealhulgas kollektiivlepingute kaudu;
19. kutsub liikmesriike üles tagama, et töötajad, kes kasutavad oma õigust olla mittekättesaadav, oleksid kaitstud ohvrustamise ja muude negatiivsete tagajärgede eest ning et oleks olemas mehhanismid tegelemiseks nende kaebuste või rikkumistega, mis puudutavad õigust olla mittekättesaadav;
20. nõuab, et komisjon esitaks Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 225 alusel ettepaneku võtta vastu õigusakt õiguse kohta olla mittekättesaadav, järgides käesoleva raporti lisas esitatud soovitusi;
21. on seisukohal, et taotletaval ettepanekul puudub finantsmõju;
22. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon koos üksikasjalike soovitustega komisjonile, nõukogule ning liikmesriikide parlamentidele ja valitsustele.

## RESOLUTSIOONI ETTEPANEKU LISA: SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA

### TAOTLETAVA SEADUSANDLIKU ETTEPANEKU TEKST

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

õiguse kohta olla mittekättesaadav

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktidega a, b ja i,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust<sup>1</sup>,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust<sup>2</sup>,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt<sup>3</sup>

ning arvestades järgmist:

1. Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktides a, b ja i on sätestatud, et liit toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid töökeskkonna parandamise valdkonnas, et kaitsta töötajate tervist ja ohutust, töötingimusi ning meeste ja naiste võrdõiguslikkust seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööol.
2. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 kohaselt on igal töötajal õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased, samuti õigus maksimaalse tööaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeaeegadele ning igaaastasele tasustatavale puhkusele. Harta artiklis 30 on sätestatud õigus kaitsele põhjendamatu vallandamise korral ning harta artiklites 20 ja 21 on sätestatud võrdsus seaduse ees ja keelatud diskrimineerimine. Harta artiklis 23 nõutakse naiste ja meeste võrdõiguslikkuse tagamist kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.
3. Euroopa sotsiaalõiguste sambas on sätestatud, et olenemata töösuhte liigist ja kestusest on töötajatel töötingimuste osas õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele, et tööandjatele tuleb tagada vajalik paindlikkus majanduslikus kontekstis toimuvate muutustega kiireks kohanemiseks, et tuleb edendada uuenduslikke töövorme, mis tagavad kvaliteetsed töötingimused, ning et tuleb vältida töösuhteid, mis viivad ebakindlate töötingimusteni, sealhulgas keelates ebatüüpiliste lepingute kuritarvitamise (põhimõte nr 5). Samuti on neis sätestatud, et töötajatel on õigus saada töö alustamisel kirjalikku teavet oma töösuhtest tulenevate õiguste ja kohustuste kohta (põhimõte nr 7), et majandus-,

---

<sup>1</sup> ELT C...

<sup>2</sup> ELT C...

<sup>3</sup> Euroopa Parlamendi seisukoht ...

tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kujundamisel ja rakendamisel vastavalt riiklikele tavadele tuleb konsulteerida sotsiaalpartneritega (põhimõte nr 8), et vanematel ja hoolduskohustustega inimestel on õigus sobivale puhkusele ja paindlikule töökorraldusele (põhimõte nr 19), ning et töötajatel on õigus tervislikule, ohutule ja hästi kohandatud keskkonnale ning andmekaitsele, samuti töökeskkonna kohandamisele vastavalt tööst tulenevatele vajadustele, nii et nad saaksid võimalikult kaua tööturul osaleda (põhimõte nr 10).

4. Käesolevas direktiivis võetakse arvesse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioone ja soovitusi töötaja korralduse kohta, sealhulgas eelkõige 1919. aasta töötundide (tööstus) konventsiooni (nr 1), 1981. aasta kollektiivsete läbirääkimiste soovitus (nr 163), 1981. aasta konventsiooni perekondlike kohustustega töötajate kohta (nr 156) ja sellele lisatud soovitus (nr 165).
5. Inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklis 24 on sätestatud, et igaühel on õigus puhkusele ja vabale ajale, sealhulgas mõistlikule töötaja piirangule ja regulaarsele tasulisele puhkusele.
6. Digitaalsed vahendid võimaldavad töötajatel töötada kõikjal ja igal ajal ning võivad aidata parandada töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. Digitaalsete vahendite, sealhulgas IKT kasutamisel töö eesmärgil võib siiski olla ka negatiivne mõju, näiteks pikemad töötunnid, mis sunnivad töötajaid töötama väljaspool oma tööaega, intensiivsem töötamine ning töötaja ja vaba aja vaheliste piiride hägustumine. Kui selliseid digitaalseid vahendeid ei kasutata üksnes tööajal, võivad need häirida töötajate eraelu. Tasustamata hoolduskohustustega töötajate jaoks võivad digitaalsed vahendid muuta töö- ja eraelu õige tasakaalu leidmise eriti keeruliseks. Naised kulutavad selliste hoolduskohustuste täitmiseks rohkem aega kui mehed, töötavad vähem tunde palgatööl ja võivad tööturult täielikult välja langeda.
7. Lisaks võivad tööks kasutatavad digitaalsed vahendid tekitada pidevat survet ja stressi, kahjustada töötajate füüsilist ja vaimset tervist ja heaolu ning põhjustada kutsehaigusi, nagu ärevus, depressioon ja läbipõlemine, mis omakorda suurendavad tööandjate ja sotsiaalkindlustussüsteemide koormust. Arvestades probleeme, mis tulenevad digitaalsete töövahendite, ebatüüpiliste töösuhete ja kaugtöö korralduse oluliselt suurenevast kasutamisest, eelkõige seoses kaugtöö suurenemisega COVID-19 kriisi tõttu, on vaja veelgi kiiremini tagada, et töötajad saaksid kasutada oma õigust olla mittekättesaadav.
8. Digitaaltehnoloogia laialdasem kasutamine on muutnud traditsioonilisi töömudeleid ning loonud „pidevalt ühendatud“ ja „alati sisse lülitatud“ kultuuri. Sellega seoses on oluline tagada töötajate põhiõiguste kaitse, õiglased töötingimused, sealhulgas õigus õiglasele tasule ja töötaja rakendamine, tervis ja ohutus ning meeste ja naiste võrdõiguslikkus.
9. Õigus olla mittekättesaadav viitab töötaja õigusele mitte osaleda tööalastes tegevustes või teabevahetuses väljaspool tööaega digitaalsete vahendite abil, nagu telefonikõned, e-kirjad või muud sõnumid. Õigus olla mittekättesaadav peaks andma töötajale õiguse lülitada töövahendid välja ja mitte vastata väljaspool tööaega tööandja taotlustele, ilma et teda ohustaksid kahjulikud tagajärjed, näiteks vallandamine või muud vastumeetmed. Samas peaks ka tööandjatel olema keelatud kasutada töötajate tööjõudu väljaspool



tööaega.

10. Õigust olla mittekättesaadav tuleks kohaldada kõigi töötajate ja kõigi valdkondade suhtes, nii avalikus kui ka erasektoris. Õiguse olla mittekättesaadav eesmärk on tagada töötajate tervise ja ohutuse ning õiglaste töötingimuste kaitse, sealhulgas töö- ja eraelu tasakaal.
11. Praegu puuduvad liidu õigusaktid, mis reguleeriksid konkreetselt õigust olla mittekättesaadav. Siiski on nõukogu direktiivide 89/391/EMÜ<sup>4</sup> ja 91/383/EMÜ<sup>5</sup> eesmärk soodustada tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamist; Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2003/88/EÜ<sup>6</sup> on sätestatud ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuded seoses tööaja korraldusega; Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2019/1152<sup>7</sup> eesmärk on parandada töötingimusi, edendades läbipaistvamat ja prognoositavamat tööhõivet ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis (EL) 2019/1158<sup>8</sup> on sätestatud miinimumnõuded, et hõlbustada lapsevanematest ja hooldajatest töötajate töö- ja eraelu ühitamist.
12. Vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile 2003/88/EÜ kehtivad töötajatel liidus ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuded seoses tööaja korraldusega. Selles kontekstis nähakse nimetatud direktiiviga ette igapäevane puhkeaeg, puhkepausid, iganädalane puhkeaeg, maksimaalne iganädalane tööaeg ja iga-aastane puhkus ning reguleeritakse öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavaid aspekte. Euroopa Liidu Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb valveaega, mille jooksul töötaja peab füüsiliselt viibima tööandja määratud kohas, käsitada „täieliku töötajana, olenemata asjaolust, et valvekorra ajal ei tegele asjaomane isik pidevalt ühegi kutsetegevusega“<sup>9</sup>, ning valveaega, mille jooksul töötaja peab kodus viibides tööandja käsutuses olema, tuleb käsitada töötajana<sup>10</sup>. Lisaks on Euroopa Liidu Kohus tõlgendanud minimaalset puhkeaega kui „olulise tähtsusega liidu sotsiaalõigusnorme, mis peavad laienema miinimumnõuetena kõigile töötajatele, et tagada kõigi töötajate ohutuse ja tervise kaitse“<sup>11</sup>. Direktiivis 2003/88/EÜ ei ole aga sõnaselgelt sätestatud töötaja õigust olla väljaspool tööaega, puhkeajal või muul töövabal ajal mittekättesaadav.
13. Euroopa Liidu Kohus on kinnitanud, et direktiividega 89/391/EMÜ ja 2003/88/EÜ nõutakse, et tööandjad loovad süsteemi, mis võimaldab mõõta iga töötaja iga päeva

<sup>4</sup> Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1).

<sup>5</sup> Nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamiseks (EÜT L 206, 29.7.1991, lk 19).

<sup>6</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

<sup>7</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105).

<sup>8</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79).

<sup>9</sup> Euroopa Kohtu 5. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas Pfeiffer jt, C-397/01 kuni C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punkt 93.

<sup>10</sup> Euroopa Kohtu 21. veebruari 2018. aasta otsus kohtuasjas Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punkt 66.

<sup>11</sup> Euroopa Kohtu 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas Euroopa Komisjon vs. Ühendkuningriik, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punkt 36.

tööaega ning et selline süsteem oleks „objektiivne, usaldusväärne ja ligipääsetav“<sup>12</sup>.

14. Euroopa Liidu Kohtus on oma kohtupraktikas kehtestanud kriteeriumid töötaja staatuse kindlaksmääramiseks. Käesoleva direktiivi rakendamisel tuleks võtta arvesse nimetatud kriteeriumide tõlgendamist Euroopa Kohtu poolt. Kui need kriteeriumid on täidetud, kuuluvad ebatüüpilised töötajad, nagu nõudetöö tegijad, osalise tööajaga töötajad, vahelduvad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, platvormitöötajad ja praktikandid, olenemata sellest, kas nad töötavad era- või avalikus sektoris, käesoleva direktiivi kohaldamisalasse. Liikmesriigi õiguses määratletud füüsilisest isikust ettevõtja staatuse kuritarvitamine kas riigisisest või piiriülestes olukordades on valesti deklareeritud töö vorm, mis sageli seostub deklareerimata tööga. Fiktiivse füüsilisest isikust ettevõtjaga on tegemist juhul, kui isik deklareerib ennast teatavate õiguslike või maksukohustuste vältimiseks füüsilisest isikust ettevõtjana, kuigi tema töötamise puhul on täidetud töösuhtele omased kriteeriumid. Sellised isikud peaksid kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse. Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda töö tegeliku tegemisega seotud üksikasjadest, mitte tugineda sellele, kuidas pooled suhet kirjeldavad. Käesolevas direktiivis tähendab mõiste „töötaja“ iga töötajat, kellel on töösuhe, mis vastab Euroopa Liidu Kohtu kriteeriumidele.
15. Viimastel aastakümnetel on standardsete töölepingute arv vähenenud ja ebatüüpilise või paindliku töökorralduse levimus suurenenud, mis on suures osas tingitud majandustegevuse digiteerimisest. Teatavat liiki ebatüüpilise töö kohta on olemas liidu õigusaktid. Nõukogu direktiiviga 97/81/EÜ<sup>13</sup> rakendatakse Euroopa sotsiaalpartnerite vahelist osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet ning selle eesmärk on kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine, parandada osalise tööajaga töö kvaliteeti, hõlbustada vabatahtliku osalise tööajaga töö arendamist ning aidata kaasa töötaja paindlikule korraldamisele viisil, mis võtab arvesse nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi. Nõukogu direktiiviga 1999/70/EÜ<sup>14</sup> jõustatakse Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepe tähtjaliste töölepingute kohta ning selle eesmärk on parandada tähtjalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise ja vältides kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ<sup>15</sup> (mis võeti vastu pärast seda, kui Euroopa sotsiaalpartneritel ei õnnestunud raamkokkulepet vastu võtta) eesmärk on tagada ajutiste renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades võrdse kohtlemise ja tunnustades ajutist tööd pakkuvaid büroosid tööandjatena, võttes samal ajal arvesse vajadust luua sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele. Lisaks võtsid Euroopa sotsiaalpartnerid 2002. aasta juulis vastu raamlepingud kaugtöö kohta ja 2020. aasta juunis raamlepingud digiteerimise kohta. Viimasega nähakse ette võimalikud tööturu osapoolte vahel kokkulepitavad meetmed, mis käsitlevad töötajate

<sup>12</sup> Euroopa Kohtu 14. mai 2019. aasta otsus kohtuasjas Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punkt 60.

<sup>13</sup> Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (ELT L 14, 20.1.1998, lk 9).

<sup>14</sup> Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43).

<sup>15</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

olemist töö jaoks kättesaadav ja mittekättesaadav.

16. Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 3 lõike 1 punktis a ja artikli 3 lõikes 2 on sätestatud, et mõiste „töötaja“ määratletakse siseriiklikus õiguses. Euroopa Liidu Kohus on siiski otsustanud, et selleks, et hinnata, kas isikul on töötaja staatus, tuleb kohaldada tema väljakujunenud kohtupraktikas kehtestatud kriteeriume. Eelkõige on määrav see, kas „isik osutab teisele isikule tema juhtimisel teenuseid, mille eest ta saab tasu“, ning „[seejuures] ei ole määravaks selle suhte vorm ega selle kvalifitseerimine liikmesriigi õiguses, samuti mitte õiguslik side nende kahe isiku vahel“<sup>16</sup>.
17. Mõned liikmesriigid on astunud samme, et reguleerida selliste töötajate õigust olla mittekättesaadav, kes kasutavad digitaalsete töövahendeid. Teised liikmesriigid edendavad digitaalsete vahendite kasutamist tööks ilma riske konkreetselt käsitlemata, kolmas rühm liikmesriike kohaldab digitaalsete vahendite kasutamise suhtes üldisi õigusakte ja neljandal rühmal puuduvad konkreetsed õigusaktid<sup>17</sup>. Liidu tasandi meetmed selles valdkonnas näeksid ette miinimumnõuded, et kaitsta kõiki liidu töötajaid, kes kasutavad tööks digitaalsete vahendeid, ja konkreetselt nende põhiõigusi seoses õiglase töötingimustega.
18. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada kõigi töötajate töötingimusi, sätestades töösuhte katkestamise õiguse miinimumnõuded, tagades samal ajal tööturu kohanemisvõime. Käesolevat direktiivi tuleks rakendada kooskõlas direktiividega 2003/88/EÜ, (EL) 2019/1152 ja (EL) 2019/1158.
19. Kuidas töötaja oma õigust olla mittekättesaadav praktiliselt kasutab ja kuidas tööandja seda õigust rakendab, peaksid tööturu osapooled saama kokku leppida kollektiivlepinguga või tööandja ettevõtte tasandil. Liikmesriigid peaksid tagama, et tööandjad esitavad töötajatele kõnealuse praktilise korralduse kirjalikult.
20. Sotsiaalpartnerite autonoomiat tuleks austada. Liikmesriikidel peaks olema võimalik lubada sotsiaalpartneritel säilitada, läbi rääkida, sõlmida ja jõustada kollektiivlepinguid, et jõustada kõiki või teatavaid käesoleva direktiivi sätteid.
21. Liikmesriigid peaksid kooskõlas oma riigisisese õiguse ja tavaga tagama sotsiaalpartnerite tõhusa kaasamise ning edendama ja parandama käesoleva direktiivi rakendamiseks sotsiaaldialoogi. Liikmesriigid peaksid saama usaldada käesoleva direktiivi rakendamise sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed kindlustamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamise suudetakse alati tagada.
22. Tööandja peaks olema kohustatud tagama alati õiguse olla mittekättesaadav, välja arvatud juhul, kui seda lubab kollektiivleping või tööturu osapoolte vaheline kokkulepe tööandja ettevõtte tasandil. Sellistes kokkulepetes tuleks sätestada ka kriteeriumid, mille alusel määratakse kindlaks hüvitis töö eest, mida tehakse väljaspool tööaega. Sellist hüvitist peaks olema võimalik saada puhkuse või rahalise hüvitisena. Rahalise hüvitise puhul peaks see olema vähemalt võrdne töötajate tavapärase töötasuga.

---

<sup>16</sup> Euroopa Kohtu 17. novembri 2016. aasta otsus kohtuasjas C-216/15, *Betriebstrat der Ruhrländlinik*, ECLI:EU:C:2016:883, punkt 27.

<sup>17</sup> Eurofound.

23. Töötajaid, kes kasutavad käesolevas direktiivis sätestatud õigusi, tuleks kaitsta mis tahes negatiivsete tagajärgede, sealhulgas vallandamise ja muude survemeetmete eest. Neid töötajaid tuleks kaitsta ka diskrimineerivate meetmete, näiteks sissetuleku või edutamisevõimaluste kaotuse eest.
24. Töötajatel peaks olema piisav kohtu- ja halduskaitse igasuguse pahatahtliku kohtlemise eest, mis tuleneb nende käesolevas direktiivis sätestatud õiguste kasutamisest või mille puhul nad püüavad neid õigusi kasutada, sealhulgas õigus kasutada õiguskaitsevahendeid ja õigus algatada haldus- või kohtumenetlus, et tagada käesoleva direktiivi järgimine.
25. Liikmesriigid võivad kehtestada käesoleva direktiiviga kehtestatud õiguse olla mittekättesaadav kasutamise korra kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või tavadega. Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta.
26. Kohustus tõendada, et töölepingu ülesütlemine või sellega samaväärne kahju ei leidnud aset põhjusel, et töötaja kasutas või soovis kasutada oma õigust olla mittekättesaadav, peaks lasuma tööandjal, kui töötaja on kohtus või muus pädevas asutuses tõendanud asjaolusid, mis võivad anda alust eeldada, et töötaja on töölepingu ülesütlemise tõttu tõolt vabastatud või et ta on sel põhjusel kannatanud muid negatiivseid tagajärgi.
27. Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus kehtestada ja säilitada soodsamad õigusnormid. Käesoleva direktiivi rakendamine ei tohiks anda piisavat alust, et selle direktiivi valdkonnas töötajatele pakutava kaitse üldist taset alandada.
28. Komisjon peaks käesoleva direktiivi rakendamise läbi vaatama, et jälgida käesoleva direktiivi täitmist ja tagada selle järgimine. Selleks peaksid liikmesriigid esitama komisjonile korrapäraselt aruandeid.
29. Käesoleva direktiivi mõju hindamiseks julgustatakse komisjoni ja liikmesriike jätkama koostööd, et töötada välja võrreldavad statistilised andmed direktiivis sätestatud õiguste rakendamise kohta.
30. Kuna käesoleva direktiivi eesmärki – nimelt luua liidus asjakohased kaitsemeetmed, et rakendada õigust olla mittekättesaadav – ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab seda meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealusel artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

### *Artikkel 1*

#### *Reguleerimise ja kohaldamisala*

1. Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded, et võimaldada töötajatel, kes

kasutavad tööks digitaalseid vahendeid, sealhulgas info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat, kasutada oma õigust olla mittekättesaadav ning tagada, et tööandjad austavad töötajate õigust olla mittekättesaadav. Seda kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori kõigi sektorite suhtes ning kõigi töötajate, sealhulgas nõudetöö tegijate, lühiajalises töösuhtes olevate töötajate, vautšeripõhise töö tegijate, platvormitöötajate, praktikantide ja õpipoiste suhtes, tingimusel et nad vastavad Euroopa Liidu Kohtu kehtestatud töötaja staatuse kindlaksmääramise kriteeriumidele.

2. Käesoleva direktiiviga täpsustatakse ja täiendatakse direktiive 2003/88/EÜ, (EL) 2019/1152 ja (EL) 2019/1158 lõikes 1 nimetatud eesmärkidel.

## *Artikkel 2*

### *Mõisted*

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- 1) õigus olla mittekättesaadav – töötaja õigus mitte osaleda väljaspool tööaega digitaalsete vahendite abil otseselt või kaudselt tööalastes tegevustes või teabevahetuses;
- 2) tööaeg – tööaeg direktiivi 2003/88/EÜ artikli 2 punkti 1 tähenduses.

## *Artikkel 3*

### *Õigus olla mittekättesaadav*

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad annavad töötajatele vahendid, et kasutada õigust olla mittekättesaadav.
2. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad registreerivad individuaalse töötaja objektiivselt, usaldusväärselt ja ligipääsetavalt. Igal töötajal on igal ajal õigus taotleda ja saada andmeid oma töötaja kohta.
3. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad rakendavad õigust olla mittekättesaadav õiglaselt, seaduslikult ja läbipaistvalt.

## *Artikkel 4*

### *Õiguse olla mittekättesaadav rakendusmeetmed*

1. Liikmesriigid peavad tagama töötajatele võimaluse kasutada õigust olla mittekättesaadav ja tööandjad peavad seda õigust rakendama. Selleks näevad liikmesriigid ette vähemalt järgmised töötingimused:
  - a) praktiline kord tööks kasutatavate digitaalsete töövahendite väljalülitamiseks, sealhulgas kõik tööga seotud järelevalvevahendid;
  - b) töötaja registreerimise viis tööandjate poolt;

- c) tööandja tervise- ja ohutushinnangute, sealhulgas psühhosotsiaalsete riskide hindamise sisu ja sagedus seoses õigusega olla mittekättesaadav;
- d) kriteeriumid, mille alusel tööandja võib teha erandi nõudest rakendada töötaja õigust olla mittekättesaadav;
- e) punktis d sätestatud erandi korral kriteeriumid, mille alusel arvutatakse väljaspool tööaega tehtud töö eest makstav hüvitis;
- f) tööandjate võetavad teadlikkuse suurendamise meetmed, sealhulgas töökohal toimuvad koolitused seoses käesolevas lõikes osutatud töötingimustega.

Kõik esimese lõigu punkti d kohased erandid tehakse üksnes erandlikel asjaoludel, nagu vääramatud jõud või muud hädaolukorrad, ning tingimusel, et tööandja esitab igale asjaomasele töötajale kirjalikult põhjenduse, milles põhjendatakse erandi tegemise vajadust iga erandi kohaldamise puhul.

Liikmesriigid keelavad tööandjatel teha esimese lõike punkti d kohaselt erandeid nõudest rakendada töötaja õigust olla mittekättesaadav muul viisil kui tööturu osapoolte vahelise kokkuleppega, nagu on osutatud lõigetes 2 ja 3.

Hüvitist väljaspool tööaega tehtud töö eest, nagu on osutatud esimese lõigu punktis e, võib maksta rahalise hüvitisena või anda puhkusena. Rahalise hüvitisega peab see olema vähemalt võrdne töötajate tavapärase töötasuga.

2. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks sõlmida kollektiivlepingud, milles sätestatakse lõikes 1 osutatud töötingimused.
3. Kui liikmesriigid ei kasuta lõikes 2 sätestatud võimalust, tagavad nad, et lõikes 1 osutatud töötingimused lepitakse kokku tööturu osapoolte vahel tööandja ettevõtte tasandil.

## *Artikkel 5*

### *Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest*

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjatel keelatakse töötajat diskrimineerida, kohelda ebasoodsamalt, töölt vabastada ja võtta muid töötajat kahjustavaid meetmeid põhjusel, et töötajad on kasutanud või püüdnud kasutada oma õigust olla mittekättesaadav.
2. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad kaitsevad töötajaid, sealhulgas töötajate esindajaid, halva kohtlemise eest või selliste negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud õiguste järgimine.
3. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajad, kes leiavad, et nad on vallandatud põhjusel, et nad kasutasid või soovisid kasutada oma õigust olla mittekättesaadav, esitavad kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille alusel võib eeldada, et nad on vallandatud nimetatud põhjusel, siis peab tööandja tõendama, et vallandamine põhines muudel põhjustel.

4. Lõige 3 ei takista liikmesriikidel kehtestada töötajatele soodsamaid tõendamisreegleid.
5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 3 selliste menetluste suhtes, mille korral faktide uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.
6. Lõiget 3 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.

#### *Artikkel 6*

#### *Õiguskaitse*

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajatel, kelle õigust olla mittekättesaadav on rikutud, on juurdepääs vaidluste tõhusale ja erapooletule lahendamisele ning et töötajatel on õigus õiguskaitsele, kui nende käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi on rikutud.
2. Liikmesriigid tagavad, et ametiühingutel või muudel töötajate esindajatel on õigus töötajate nimel või toetuseks ja nende nõusolekul osaleda igas haldus- või kohtumenetluses, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiivi järgimine või jõustamine.

#### *Artikkel 7*

#### *Teavitamiskohustus*

Liikmesriigid tagavad, et tööandjad annavad igale töötajale piisavat teavet tema õiguse kohta olla mittekättesaadav, sealhulgas kirjaliku teate kohaldatavate kollektiivlepingute või muude lepingute tingimuste kohta. See teave hõlmab vähemalt järgmist:

- a) praktiline kord tööks kasutatavate digitaalsete töövahendite väljalülitamiseks, sealhulgas kõik tööga seotud järelevalvevahendid, nagu on osutatud artikli 4 lõike 1 punktis a;
- b) tööaja registreerimise viis, nagu on osutatud artikli 4 lõike 1 punktis b;
- c) tööandja tervise- ja ohutushinnangud seoses õigusega olla mittekättesaadav, nagu on osutatud artikli 4 lõike 1 punktis c;
- d) kriteeriumid, mille alusel tööandja võib teha erandi nõudest rakendada õigust olla mittekättesaadav, nagu on osutatud artikli 4 lõike 1 punktis d;
- e) käesoleva artikli punktis d sätestatud erandi korral kriteeriumid, mille alusel arvutatakse väljaspool tööaega tehtud töö eest makstav hüvitis, nagu on osutatud artikli 4 lõike 1 punktis e;
- f) tööandjate võetavad teadlikkuse suurendamise meetmed, sealhulgas töökohal toimuvad koolitused, nagu on osutatud artikli 4 lõike 1 punktis f;



- g) meetmed töötajate kaitseks ebasoodsa kohtlemise eest kooskõlas artikliga 5;
- h) meetmed, millega rakendatakse töötaja õigust õiguskaitsele kooskõlas artikliga 6.

### *Artikkel 8*

#### *Karistused*

Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse liikmesriigis käesoleva direktiivi alusel vastu võetud liikmesriigi sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende normide rakendamine. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teavitavad komisjoni hiljemalt ... [kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva] nimetatud normidest ja meetmetest ning teavitavad teda viivitamata nende hilisematest muudatustest.

### *Artikkel 9*

#### *Kaitse tase*

1. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele pakutava kaitse üldist taset alandada.
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse, ilma et see piiraks muid õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.

### *Artikkel 10*

#### *Õiguse olla mittekättesaadav aruandlus, hindamine ja läbivaatamine*

1. ... [viis aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist] ja seejärel iga kahe aasta tagant esitavad liikmesriigid komisjonile aruande kogu asjakohase teabe kohta, mis on seotud käesoleva direktiivi praktilise rakendamise ja kohaldamisega, ning õiguse olla mittekättesaadav rakendamise hindamisnäitajad, näidates ära riigi sotsiaalpartnerite seisukohad.
2. Liikmesriikide poolt lõike 1 kohaselt esitatud teabe alusel esitab komisjon ... [kuus aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist] ja seejärel iga kahe aasta tagant Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande käesoleva direktiivi rakendamise ja kohaldamise kohta ning kaalub, kas on vaja lisameetmeid, sh vajaduse korral käesoleva direktiivi muutmist.



## Artikkel 11

### Ülevõtmine

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu ning avaldavad need hiljemalt ... [kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

Liikmesriigid kohaldavad neid norme alates ... [kolm aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva].

Kui liikmesriigid need meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse meetmetesse või nende meetmete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Pärast käesoleva direktiivi jõustumist tagavad liikmesriigid, et komisjonile teatatakse piisavalt aegsasti kõigist õigus- või haldusnormide eelnõudest, mis liikmesriigid kavatsesid käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas vastu võtta, et komisjon saaks esitada oma märkused.
3. Vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikele 3 võivad liikmesriigid usaldada käesoleva direktiivi rakendamise tööturu osapooltele, kui viimased seda ühiselt taotleavad, tingimusel et nad tagavad käesoleva direktiivi järgimise.

## Artikkel 12

### Isikuandmed

Tööandjad töötlevad isikuandmeid vastavalt käesoleva direktiivi artikli 4 lõike 1 punktidele a ja b üksnes töötaja tööaja registreerimise eesmärgil. Nad ei töötle selliseid andmeid ühelgi muul eesmärgil. Isikuandmete töötlemine peab toimuma kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega (EÜ) nr 2016/679<sup>18</sup> ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2002/58/EÜ<sup>19</sup>.

## Artikkel 13

### Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

---

<sup>18</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

<sup>19</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. juuli 2002. aasta direktiiv 2002/58/EÜ, milles käsitletakse isikuandmete töötlemist ja eraelu puutumatuse kaitset elektroonilise side sektoris (eraelu puutumatust ja elektroonilist sidet käsitlev direktiiv) (EÜT L 201, 31.7.2002, lk 37).

*Artikkel 14*

*Adressaadid*

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

## SELETUSKIRI

On tähtis tunnustada info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) arengut ja mõju töömaailmale paljudes sektorites ja kutsealadel. See annab võimaluse teha tööd igal pool ja igal ajal ning võimaldab töötajatel olla kättesaadav väljaspool oma tööaega. Selle tulemusena on tekkinud palju uusi probleeme, mis ulatuvad liidu kehtivast õigusraamistikust kaugemale.

Digitaalsete vahendite, sealhulgas IKT laialdane kasutamine töö eesmärgil on võimaldanud töötajatele suuremat tööaja autonoomiat ja paindlikkust töökorralduses. Samas on see loonud ka uusi viise tööaja pikendamiseks ning töö- ja vaba aja vahelise piiri hägustamiseks. Neid on seostatud ka nn töönomaatluse liikidega, mille tõttu töötajad ei saa sageli olla mittekättesaadavad, mis aja jooksul põhjustab füüsilise ja vaimse tervise probleeme, nagu stress, ärevus, depressioon ja läbipõlemine, ning avaldab negatiivset mõju töötajate töö- ja eraelu tasakaalule.

Alates COVID-19 kriisi puhkemisest on paindlik ja kaugtöö korraldus, mille puhul kasutatakse digitaalseid vahendeid, sealhulgas IKTd, olnud mõnes tegevusvaldkonnas tõhusaks abiks talitluspidevuse tagamisel. Kaugtöötajate ja kaugtöölahenduste arv on järsult suurenenud ning eeldatavasti muutub selline töö COVID-19 kriisi järel üha tavalisemaks.

Käesoleva raporti eesmärk on esitada Euroopa Parlamendi tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile soovitusi seoses õigust olla mittekättesaadav käsitleva direktiiviga, konkreetseid soovitusi sellise direktiivi kriitilise tähtsusega elementide kohta, mida tuleb rakendada liidu tasandil, ning tulevase õiguse olla mittekättesaadav võimaliku ulatuse ja sisu kohta.

Raportöör on püüdnud konsulteerida sidusrühmadega võimalikult laiaulatuslikult ja läbipaistvalt, et raportis leiaksid käsitlemist reaalsed probleemid, ning piirata ebavajalikke ettekavatsematuid tagajärgi.

Raportöör järeldeb oma hinnangu ja tähelepanekute põhjal, et liidu tasandil on vaja kehtestada kaitsemeetmed, et tagada uues digitaalses töömaailmas töötajate minimaalne kaitse, ning teeb ettepaneku võtta vastu direktiiv, mis käsitleb õigust olla mittekättesaadav. Direktiivi tuleks kohaldada kõigi töötajate suhtes, kes kasutavad oma töö käigus digitaalseid vahendeid, sealhulgas IKTd, kaasa arvatud ebatüüpilistes tingimustes töötajate suhtes, ning kõigi tegevusvaldkondade suhtes, nii avalikus kui ka erasektoris.

Raportöör peab õigust olla mittekättesaadav Euroopas vajalikuks, et parandada töötajate kaitset ja tugevdada nende õigusi õiglasele töötingimustele, õiglasele tasule, töö- ja eraelu tasakaalule, puhkeajale ja puhkusele ning tervislikule ja ohutule töökohale.

Direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded digitaalsete vahendite kasutamisele ametialastel eesmärkidel väljaspool tööaega. Eesmärk on luua aja jooksul kultuur, mis väldib väljaspool tööaega toimuvat kontakti.

Õigust olla mittekättesaadav käsitleva direktiivi eelnõu eesmärk on kinnitada veel kord, et õigus mitte olla tööks kättesaadav väljaspool tööaega vastab täielikult tööaega käsitlevatele õigusaktidele ja tööaega käsitlevatele sätetele kollektiivlepingutes ja lepingulistest kokkulepetes. Õigust olla mittekättesaadav võib üldiselt kirjeldada kui töötaja õigust lülitada oma digitaalsed töövahendid (sh tööks kasutatavad IKT vahendid) väljaspool tööaega välja,

ilma et e-kirjadele, telefonikõnedele või tekstisõnumitele vastamata jätmine tooks kaasa tagajärgi.

Ettepanekuga suurendatakse ka tööandja kohustust tagada, et austatakse töötaja õigust olla mittekättesaadav, samuti õigust õiglastele töötingimustele ning ohutusele ja tervishoiule kõigis tööga seotud aspektides. Ettepanekuga soovitakse on täiendavalt käsitleda tööandjate ja kõigi töötajate kindlaksmääratud õiguste ja kohustuste süsteemi, milles peetakse esmatähtsaks ennetuspõhimõtet.

Ettepanekus käsitletakse vajalike meetmete tähtsust, et tagada direktiivis kavandatud meetmete nõuetekohane järgimine ja rakendamine, ning sellega seoses tunnustatakse sotsiaalpartnerite olulist rolli õiguse olla mittekättesaadav rakendamisel, mis on kohandatud ettevõtete konkreetsetele vajadustele ja piirangutele sõltuvalt riiklikust ja piirkondlikust tasandist, sektoritest ja tööstusharudest.

Ettepanekuga kehtestatakse ka kaitsemeetmed, millega tagatakse, et tööandjad annavad töötajatele kirjalikku teavet kollektiivlepingu sätete kohta, mis käsitlevad õiguse olla mittekättesaadav kasutamist. Samuti peaks tööandja teavitama töötajaid meetoditest, mida kasutatakse õiguse olla mittekättesaadav toetamiseks, näiteks digitaalsete töövahendite lahtiühendamise ja väljalülitamise kord, tööaja registreerimise viis ning tööandja korraldatud töötaja tervise hindamine.

Ettepanek näeb ette ka tagatised, et töötajad, kes kasutavad oma õigust olla mittekättesaadav, ei satuks ohvrirolli ega kannataks negatiivsete tagajärgede all, ning mehhanismid tegelemiseks nende kaebuste või rikkumistega, mis puudutavad õigust olla mittekättesaadav.

Ettepanekus järgitakse täielikult isikuandmete kaitset käsitlevaid liidu eeskirju, töötajate põhiõigusi ja kehtivat liidu õigust.