



---

ΚΕΙΜΕΝΑ ΠΟΥ ΕΓΚΡΙΘΗΚΑΝ

---

**P9\_TA(2021)0021**

**Το δικαίωμα στην αποσύνδεση**

**Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση (2019/2181(INL))**

*Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,*

- έχοντας υπόψη το άρθρο 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ),
- έχοντας υπόψη το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) ΣΛΕΕ, σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχεία α), β) και θ) ΣΛΕΕ,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία<sup>1</sup>,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 25ης Ιουνίου 1991, για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας<sup>2</sup>,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας<sup>3</sup>,
- έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>4</sup>,
- έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής

---

<sup>1</sup> ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1.

<sup>2</sup> ΕΕ L 206 της 29.7.1991, σ. 19.

<sup>3</sup> ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9.

<sup>4</sup> ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 105.

και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου<sup>1</sup>,

- έχοντας υπόψη τα άρθρα 23 και 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης («ο Χάρτης»),
- έχοντας υπόψη τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, και ιδίως τις αρχές αριθ. 5, 7, 8, 9 και 10,
- έχοντας υπόψη τις συμβάσεις και τις συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), και ιδίως τη σύμβαση (αριθ. 1) του 1919 για τις ώρες εργασίας (βιομηχανία), τη σύμβαση (αριθ. 30) του 1930 για τις ώρες εργασίας (εμπορικά καταστήματα και γραφεία), τη σύσταση (αριθ. 163) του 1981 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τη σύμβαση (αριθ. 156) του 1981 για τους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις και τη συνοδευτική της σύσταση (αριθ. 165), καθώς και τη διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ του 2019 με θέμα το μέλλον της εργασίας,
- έχοντας υπόψη τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης, της 3ης Μαΐου 1996, και ιδίως το άρθρο 2 (σχετικά με το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των λογικών ωρών εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης), το άρθρο 3 (σχετικά με το δικαίωμα σε συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία), το άρθρο 6 (σχετικά με το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις) και το άρθρο 27 (σχετικά με την προστασία των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις),
- έχοντας υπόψη το άρθρο 24 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου,
- έχοντας υπόψη τις συμφωνίες-πλαίσια των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία (2002) και την ψηφιοποίηση (2020),
- έχοντας υπόψη τη μελέτη εκτίμησης της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας που εκπόνησε η Μονάδα Ευρωπαϊκής Προστιθέμενης Αξίας της Υπηρεσίας Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (EPRS) σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση («The right to disconnect»)<sup>2</sup>,
- έχοντας υπόψη την έκθεση του Eurofound, της 31ης Ιουλίου 2019, σχετικά με το δικαίωμα στην απενεργοποίηση («The right to switch off»),
- έχοντας υπόψη το έγγραφο εργασίας του Eurofound σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση στα 27 κράτη μέλη της ΕΕ («The right to disconnect in the 27 EU Member States»),
- έχοντας υπόψη τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) σχετικά με τα κριτήρια για τον καθορισμό του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του χρόνου εφημερίας και επιφυλακής, σχετικά με τη σημασία του χρόνου ανάπαυσης,

---

<sup>1</sup> ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79.

<sup>2</sup> PE 642.847, Ιούλιος του 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)

σχετικά με την απαίτηση να μετράται ο χρόνος εργασίας και σχετικά με τα κριτήρια για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου<sup>1</sup>,

- έχοντας υπόψη την απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-518/15, σύμφωνα με την οποία η κατ' οίκον επιφυλακή εργαζομένου που είναι υποχρεωμένος να απαντά σε κλήσεις του εργοδότη σε σύντομο χρονικό διάστημα πρέπει να θεωρείται «χρόνος εργασίας»<sup>2</sup>,
  - έχοντας υπόψη την απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-55/18, σύμφωνα με την οποία τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα που να επιτρέπει τη μέτρηση του ημερήσιου χρόνου εργασίας<sup>3</sup>,
  - έχοντας υπόψη την έκθεση της UNI Global Union σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση: βέλτιστες πρακτικές («The Right to Disconnect: Best Practices»),
  - έχοντας υπόψη την παράγραφο 17 του ψήφισματός του της 10ης Οκτωβρίου 2019 σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ<sup>4</sup>,
  - έχοντας υπόψη το άρθρο 5 της απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 28ης Σεπτεμβρίου 2005, για τη θέσπιση του καθεστώτος των βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου<sup>5</sup>,
  - έχοντας υπόψη τα άρθρα 47 και 54 του Κανονισμού του,
  - έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A9-0246/2020),
- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν υφίσταται σήμερα συγκεκριμένη ενωσιακή νομοθεσία σχετικά με το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση από ψηφιακά εργαλεία, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς·
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιοποίηση και η κατάλληλη χρήση των ψηφιακών εργαλείων έχουν αποφέρει πολλά οικονομικά και κοινωνικά οφέλη και πλεονεκτήματα σε εργοδότες και εργαζομένους, όπως η αυξημένη ευελιξία και αυτονομία, η δυνατότητα βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και ο μειωμένος χρόνος μετακίνησης, αλλά ενέχουν επίσης μειονεκτήματα που οδηγούν σε ορισμένες δεοντολογικές, νομικές και εργασιακές προκλήσεις, όπως η εντατικοποίηση της εργασίας και η παράταση του ωραρίου

---

<sup>1</sup> Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις του Δικαστηρίου, της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer και λοιποί, C-397/01 έως C-403/01, ECLI:EU:C:2010:584, σκέψη 93· της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, σκέψη 36· της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, σκέψη 27· της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, σκέψη 66· και της 14ης Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, σκέψη 60.

<sup>2</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου, της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, σκέψη 66.

<sup>3</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου, της 14ης Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, σκέψη 60.

<sup>4</sup> Κείμενα που εγκρίθηκαν, P9\_TA(2019)0033.

<sup>5</sup> ΕΕ L 262 της 7.10.2005, σ. 1.

εργασίας, με αποτέλεσμα να συγχέονται τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής·

- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ολοένα αυξανόμενη χρήση ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς έχει οδηγήσει σε μια νοοτροπία διαρκούς σύνδεσης (ever-connected), αδιάκοπης λειτουργίας (always on) ή μόνιμης εφημερίας (constantly on-call), η οποία μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων και στις δίκαιες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της δίκαιης αμοιβής, στην οριοθέτηση του χρόνου εργασίας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, στη σωματική και ψυχική υγεία και την ασφάλεια και ευεξία κατά την εργασία, αλλά και, δεδομένου του δυσανάλογου αντικτύπου της σε εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, που κατά κανόνα είναι γυναίκες, στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών· λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιακή μετάβαση θα πρέπει να καθοδηγείται από τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των αξιών της Ένωσης, και θα πρέπει να έχει θετικό αντίκτυπο στους εργαζομένους και στις συνθήκες εργασίας·
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η χρήση ψηφιακών εργαλείων για παρατεταμένες χρονικές περιόδους μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της συγκέντρωσης, καθώς και σε γνωσιακή και συναισθηματική υπερφόρτωση· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι μονότονες επαναλαμβανόμενες κινήσεις και η στατική στάση του σώματος για πολύωρες περιόδους ενδέχεται να οδηγούν σε μυϊκή καταπόνηση και μυοσκελετικές διαταραχές· λαμβάνοντας υπόψη ότι το Διεθνές Κέντρο Έρευνας για τον Καρκίνο χαρακτηρίζει «πιθανώς καρκινογόνο» την ακτινοβολία ραδιοσυχνοτήτων· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι έγκυοι ενδέχεται να διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο όταν εκτίθενται σε ραδιοσυχνότητες·
- Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι η υπερβολική χρήση τεχνολογικών συσκευών μπορεί να επιδεινώσει φαινόμενα όπως η απομόνωση, ο τεχνολογικός εθισμός, η στέρηση ύπνου, η συναισθηματική εξάντληση, η νευρικότητα και η επαγγελματική εξουθένωση· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τον ΠΟΥ, περισσότερα από 300 εκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως πάσχουν από κατάθλιψη και συνήθεις ψυχικές διαταραχές που συνδέονται με την εργασία, και ότι το 38,2 % του πληθυσμού της Ένωσης ετησίως πάσχει από κάποια ψυχική διαταραχή·
- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο της κρίσης COVID-19 άλλαξαν τον τρόπο με τον οποίον εργάζονται οι άνθρωποι και κατέδειξαν τη σημασία των ψηφιακών λύσεων, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης καθεστώτων κατ' οίκον εργασίας από εταιρείες, αυτοαπασχολούμενους και φορείς δημόσιας διοίκησης σε ολόκληρη την Ένωση· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με το Eurofound, πάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων στην Ένωση άρχισαν να εργάζονται κατ' οίκον κατά τη διάρκεια του περιορισμού της κυκλοφορίας, έναντι ενός 5 % που εργαζόταν συνήθως κατ' οίκον, και ότι σημειώθηκε σημαντική αύξηση στη χρήση ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με το Eurofound, το 27 % των ερωτηθέντων που εργάζονται κατ' οίκον ανέφεραν ότι εργάστηκαν στον ελεύθερο χρόνο τους ώστε να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις<sup>1</sup>· λαμβάνοντας υπόψη ότι η εξ αποστάσεως εργασία και η τηλεργασία αυξήθηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19 και αναμένεται να παραμείνουν σε υψηλότερα επίπεδα από ό,τι πριν από την κρίση COVID-19 ή ακόμη και να αυξηθούν περαιτέρω·

---

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

- Z. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες διατρέχουν ιδιαίτερα υψηλό κίνδυνο και πλήττονται σοβαρότερα από τις οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις της κρίσης COVID-19, λόγω του κυρίαρχου ή ακόμη παραδοσιακού ρόλου τους ως φροντιστών στο σπίτι και την οικογένεια· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αύξηση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19 μπορεί επίσης να θέσει σε μεγαλύτερο κίνδυνο τους νέους και τα άτομα με ευθύνες φροντίδας, όπως οι μόνοι γονείς, οι οικογένειες με παιδιά, και οι οικογένειες με εξαρτώμενους συγγενείς που χρήζουν φροντίδας· λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι αναγκαίο να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική ζωή εν καιρώ τηλεργασίας, κοινωνικής αποστασιοποίησης και περιορισμού της κυκλοφορίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι θα πρέπει να αντιμετωπιστούν έμφυλες πτυχές στο πλαίσιο του δικαιώματος στην αποσύνδεση·
- H. λαμβάνοντας υπόψη ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των νέων προτύπων εργασίας στη νέα ψηφιακή εποχή· λαμβάνοντας υπόψη ότι το εν λόγω δικαίωμα θα πρέπει να θεωρείται σημαντικό μέσο της κοινωνικής πολιτικής σε επίπεδο Ένωσης, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων· λαμβάνοντας υπόψη ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση έχει ιδιαίτερη σημασία για τους πλέον ευάλωτους εργαζομένους και τα άτομα με ευθύνες φροντίδας·
- Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν προσθέσει ένα νέο επίπεδο πολυπλοκότητας στην παρακολούθηση και την επιτήρηση του χώρου εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι μόνον ορισμένα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν και ρυθμίζουν σε κάποιον βαθμό τη χρήση παρεμβατικών ψηφιακών τεχνολογιών στον χώρο εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), «κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν»· λαμβάνοντας υπόψη ότι το άρθρο αυτό χρησιμοποιείται από τα εθνικά δικαστήρια ώστε να προστατεύεται η ιδιωτική ζωή των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης· λαμβάνοντας υπόψη ότι το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ και η εφαρμογή του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΓΚΠΔ)<sup>1</sup> θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επαρκείς πληροφορίες σχετικά με το πεδίο εφαρμογής και τη φύση της παρακολούθησης και επιτήρησης, και ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να αιτιολογούν τα μέτρα και να ελαχιστοποιούν τον αντίκτυπο τους χρησιμοποιώντας τις λιγότερο παρεμβατικές μεθόδους·
- I. λαμβάνοντας υπόψη τη μελέτη του Eurofound, σύμφωνα με την οποία το 27 % των ερωτηθέντων που εργάζονται κατ' οίκον ανέφεραν ότι εργάστηκαν στον ελεύθερο χρόνο τους ώστε να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις·
1. τονίζει ότι τα ψηφιακά εργαλεία που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένων των ΤΠΕ, έχουν αυξημένη ευελιξία όσον αφορά τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο με τον οποίον μπορούν να εκτελούνται οι εργασίες και να πραγματοποιείται η επικοινωνία με τους εργαζομένους εκτός εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η κατάλληλη χρήση των ψηφιακών εργαλείων μπορεί να αποτελέσει

---

<sup>1</sup> Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

πλεονέκτημα για εργοδότες και εργαζομένους όσον αφορά την παροχή μεγαλύτερης ελευθερίας, ανεξαρτησίας και ευελιξίας, για την καλύτερη οργάνωση του χρόνου εργασίας και των εργασιακών καθηκόντων, τη μείωση του χρόνου μετακίνησης στην εργασία, και τη διευκόλυνση της διαχείρισης των προσωπικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, με αποτέλεσμα να επιτυγχάνεται καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής· σημειώνει ότι οι ανάγκες των εργαζομένων διαφέρουν σημαντικά, και επισημαίνει εν προκειμένω τη σημασία να αναπτυχθεί ένα σαφές πλαίσιο που να προωθεί την προσωπική ευελιξία και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων ταυτόχρονα·

2. επισημαίνει ότι η διαρκής συνδεσιμότητα σε συνδυασμό με τις υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και την αυξανόμενη προσδοκία να είναι οι εργαζόμενοι διαθέσιμοι ανά πάσα στιγμή μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής τους, καθώς και τη σωματική και ψυχική τους υγεία και ευεξία·
3. αναγνωρίζει ότι η αποτελεσματική καταγραφή του χρόνου εργασίας μπορεί να συμβάλει στην τήρηση του συμβατικού χρόνου εργασίας· τονίζει ότι, παρόλο που είναι σημαντικό να καταγράφεται ο χρόνος εργασίας, προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι δεν υπερβαίνονται οι συμφωνημένες ώρες εργασίας και τα νόμιμα όρια, πρέπει να δίνεται προσοχή στην αποτελεσματικότητα, δεδομένου ότι το ζήτημα αυτό ρυθμίζεται σε λίγα μόνο κράτη μέλη·
4. σημειώνει ότι όλο και περισσότερα αποδεικτικά στοιχεία υπογραμμίζουν ότι η οριοθέτηση του ωραρίου εργασίας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μια ορισμένη ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, καθώς και η λήψη ενεργών μέτρων για τη βελτίωση της ευεξίας στην εργασία, έχουν θετικό αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, βελτιώνουν την ασφάλεια στον χώρο εργασίας και ενισχύουν την εργασιακή παραγωγικότητα, καθώς περιορίζουν την κόπωση και το άγχος, αυξάνουν την ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από την εργασία και τους παροτρύνουν, και μειώνουν τα ποσοστά απουσίας<sup>1</sup>·
5. αναγνωρίζει τη σημασία της ορθής και αποδοτικής χρήσης ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες, φροντίζοντας να αποφεύγεται κάθε παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε δίκαιες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της δίκαιης αμοιβής, της οριοθέτησης του χρόνου εργασίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς και της υγείας και ασφάλειας στην εργασία·
6. πιστεύει ότι η διακοπή του χρόνου μη εργασίας των εργαζομένων και η παράταση του ωραρίου εργασίας τους μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο μη αμειβόμενων υπερωριών, εργασιακής κόπωσης, ψυχοκοινωνικών, διανοητικών και σωματικών προβλημάτων, όπως νευρικότητα, κατάθλιψη, επαγγελματική εξουθένωση και τεχνολογικό άγχος, και μπορούν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλειά τους στην εργασία,

---

<sup>1</sup> Δηλώσεις Messenger, ΔΟΕ, όπως παρατίθενται στη μελέτη εκτίμησης της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας που εκπόνησε η Μονάδα Ευρωπαϊκής Προστιθέμενης Αξίας της Υπηρεσίας Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (EPRS) σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση («The right to disconnect») (PE 642.847, Ιούλιος του 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)

στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και στην ανάπαυσή τους από την εργασία:

7. αναγνωρίζει τα πορίσματα του Eurofound, σύμφωνα με τα οποία όσοι εργάζονται τακτικά κατ' οίκον είναι δύο φορές πιο πιθανό να εργάζονται επιπλέον του απαιτούμενου ανώτατου ορίου των 48 ωρών εβδομαδιαίως και να αναπαύονται λιγότερο από τις απαιτούμενες 11 ώρες μεταξύ εργασιμών ημερών, όπως ορίζεται στο δίκαιο της Ένωσης, συγκριτικά με όσους εργάζονται στον χώρο του εργοδότη τους: επισημαίνει ότι σχεδόν 30 % των εν λόγω τηλεεργαζομένων αναφέρουν ότι εργάζονται κατά τον ελεύθερο χρόνο τους καθημερινά ή αρκετές ημέρες εβδομαδιαίως, συγκριτικά με κάτω από 5 % των εργαζομένων που εργάζονται στο γραφείο, και ότι οι τηλεεργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να εργάζονται ακανόνιστες ώρες: τονίζει ότι αυξάνεται ο αριθμός των κατ' οίκον εργαζομένων στην Ένωση που αναφέρουν πολύωρη εργασία ή που δεν είναι σε θέση να επωφεληθούν από χρόνο εκτός εργασίας: σημειώνει, επιπλέον, ότι οι τακτικά τηλεεργαζόμενοι είναι πιθανότερο να αναφέρουν ότι νιώθουν εργασιακό άγχος και ότι πάσχουν από διαταραχές ύπνου, άγχος και έκθεση στον φωτισμό ψηφιακών οθονών, σημειώνει δε ότι άλλες επιπτώσεις στην υγεία των τηλεεργαζομένων και των εργαζομένων με υψηλή κινητικότητα είναι οι πονοκέφαλοι, η καταπόνηση των ματιών, η κόπωση, η νευρική και οι μυοσκελετικές διαταραχές: αναγνωρίζει ότι η τακτική κατ' οίκον εργασία μπορεί να επηρεάσει σωματικά τους εργαζομένους, καθώς οι χώροι εργασίας που δημιουργούνται ad hoc στο σπίτι, καθώς και οι φορητοί υπολογιστές και ο λοιπός εξοπλισμός ΤΠΕ, ενδέχεται να μην πληρούν εργονομικά πρότυπα: καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να βελτιώσουν την έρευνα και τη συλλογή δεδομένων, και να προβούν σε λεπτομερή αξιολόγηση των προβλημάτων αυτών: τονίζει ότι η σημασία της αντιμετώπισης των εν λόγω ζητημάτων αυξάνεται, δεδομένης της προβλεπόμενης παράτασης της τηλεεργασίας μακροπρόθεσμα:
8. παρατηρεί ότι η τηλεεργασία συνέβαλε καθοριστικά στη διασφάλιση ορισμένων θέσεων απασχόλησης και επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19, αλλά επαναλαμβάνει ότι, λόγω του συνδυασμού πολύωρης εργασίας και υψηλότερων απαιτήσεων, μπορεί επίσης να ενέχει υψηλότερο κίνδυνο για τους εργαζομένους, με αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα του χρόνου εργασίας τους και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς και στη σωματική και ψυχική τους υγεία: επισημαίνει το γεγονός ότι προκύπτουν ιδιαίτερες δυσκολίες όταν η εργασία δεν συνδέεται με συγκεκριμένο τόπο εργασίας, όταν η συνδεσιμότητα με την εργασία είναι διαρκής και όταν η εργασία παρεισφρέει στην οικογενειακή και ιδιωτική ζωή:
9. τονίζει ότι το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση είναι ζωτικής σημασίας για την προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας και της ευεξίας τους, καθώς και για την προστασία τους από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους: τονίζει και πάλι τη σημασία και τα οφέλη που έχει η διενέργεια εκτιμήσεων ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε επίπεδο ιδιωτικών και δημόσιων επιχειρήσεων, και τη σημασία που έχουν η προαγωγή της ψυχικής υγείας και η πρόληψη των ψυχικών διαταραχών στον χώρο εργασίας, με τη δημιουργία καλύτερων συνθηκών τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες: αναγνωρίζει ότι οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας που συγκροτούνται από τους κοινωνικούς εταίρους μπορούν να διαδραματίσουν θετικό ρόλο στη διασφάλιση της διενέργειας εκτιμήσεων κινδύνου με μεγαλύτερη συχνότητα και ακρίβεια:
10. υπενθυμίζει ότι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να βρίσκονται διαρκώς και αδιαλείπτως στη διάθεση του εργοδότη και ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ

του χρόνου εργασίας, κατά τον οποίον ο εργαζόμενος πρέπει να είναι στη διάθεση του εργοδότη, και του χρόνου εκτός εργασίας, κατά τον οποίον ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να παραμείνει στη διάθεση του εργοδότη, και ότι ο χρόνος εφημερίας είναι χρόνος εργασίας· αναγνωρίζει, ωστόσο, ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση δεν ρυθμίζεται ρητά στο ενωσιακό δίκαιο· υπενθυμίζει ότι η κατάσταση στα κράτη μέλη ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό, δεδομένου ότι ορισμένα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν λάβει μέτρα ώστε να ρυθμιστεί με νομοθετικές πράξεις και/ή συμβάσεις η χρήση των ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς, προκειμένου να παρέχονται εγγυήσεις και προστασία στους εργαζομένους και τις οικογένειές τους· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη και προτρέπει τους κοινωνικούς εταίρους να ανταλλάξουν βέλτιστες πρακτικές και να διασφαλίσουν μια συντονισμένη κοινή προσέγγιση στις υφιστάμενες συνθήκες εργασίας που να μην είναι επιζήμια για τα κοινωνικά δικαιώματα και την κινητικότητα εντός της Ένωσης·

11. καλεί την Επιτροπή να αξιολογήσει και να αντιμετωπίσει τους κινδύνους που προκύπτουν από τη μη προστασία του δικαιώματος στην αποσύνδεση·
12. καλεί τα κράτη μέλη και τους εργοδότες να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι πληροφορούνται σχετικά με το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση και είναι σε θέση να το ασκούν·
13. υπενθυμίζει τις ειδικές ανάγκες των διαφόρων κλάδων όσον αφορά το δικαίωμα στην αποσύνδεση, καθώς και τις μεταξύ τους διαφορές· καλεί την Επιτροπή να υποβάλει, βάσει ενδεδειγμένης αξιολόγησης, κατάλληλης εκτίμησης και διαβούλευσης με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, πρόταση οδηγίας της Ένωσης σχετικά με τα ελάχιστα πρότυπα και τους όρους ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να ασκούν αποτελεσματικά το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση και να ρυθμιστεί η χρήση υφιστάμενων και νέων ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τη συμφωνία-πλαίσιο των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση, η οποία περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τη σύνδεση και την αποσύνδεση· υπενθυμίζει ότι, σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο, οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν μέτρα εφαρμογής εντός των επόμενων τριών ετών και ότι μια νομοθετική πρόταση πριν από τη λήξη της εν λόγω περιόδου εφαρμογής δεν θα λάμβανε υπόψη τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων που ορίζεται στη ΣΛΕΕ· επιμένει ότι οποιαδήποτε νομοθετική πρωτοβουλία πρέπει να σέβεται την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο, τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις, και τις παραδόσεις και τα πρότυπα της εθνικής αγοράς εργασίας, και να μην θίγει το δικαίωμα στη διαπραγμάτευση, τη σύναψη και την επιβολή συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική·
14. καλεί την Επιτροπή να υποβάλει νομοθετικό πλαίσιο με γνώμονα τη θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων για την εξ αποστάσεως εργασία σε ολόκληρη την Ένωση, το οποίο να διασφαλίζει ότι η τηλεργασία δεν επηρεάζει τις συνθήκες απασχόλησης των τηλεεργαζομένων· τονίζει ότι το εν λόγω πλαίσιο θα πρέπει να αποσαφηνίζει τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παροχής και χρήσης εξοπλισμού, όπως υφιστάμενων και νέων ψηφιακών εργαλείων, και της συναφούς ευθύνης, και θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η εργασία αυτή εκτελείται σε εθελοντική βάση και ότι βρίσκονται σε ισοδύναμα επίπεδα τα δικαιώματα, ο φόρτος εργασίας και τα πρότυπα επιδόσεων των τηλεεργαζομένων και των συγκρίσιμων εργαζομένων·
15. φρονεί ότι η νέα οδηγία θα πρέπει να συγκεκριμενοποιεί, να συμπληρώνει και να τηρεί πλήρως τις απαιτήσεις που ορίζονται στην οδηγία 2003/88/EK σχετικά με ορισμένα



στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ιδίως όσον αφορά το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, στην οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, στην οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, καθώς και στην οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, και ιδίως τις απαιτήσεις των εν λόγω οδηγιών για το μέγιστο ωράριο εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και τις υποχρεώσεις πληροφόρησης, και δεν θα πρέπει να έχει αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους· πιστεύει ότι η νέα οδηγία θα πρέπει να προβλέπει λύσεις για την αντιμετώπιση των υφιστάμενων μοντέλων, του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, των ευθυνών των εργοδοτών και των αναγκών των εργαζομένων όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας τους όταν χρησιμοποιούν ψηφιακά εργαλεία· επισημαίνει τη θεμελιώδη σημασία της ορθής μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, της υλοποίησης και της εφαρμογής των κανόνων της Ένωσης, και υπενθυμίζει ότι το εργασιακό και κοινωνικό κεκτημένο της Ένωσης εφαρμόζεται πλήρως στην ψηφιακή μετάβαση· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν την ορθή επιβολή μέσω των εθνικών αρχών επιθεώρησης εργασίας·

16. τονίζει ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση επιτρέπει στους εργαζομένους να αποφεύγουν να εμπλέκονται σε καθήκοντα, δραστηριότητες και ηλεκτρονική επικοινωνία που συνδέονται με την εργασία, όπως τηλεφωνικές κλήσεις, ηλεκτρονικά και άλλα μηνύματα, εκτός του χρόνου εργασίας τους, μεταξύ άλλων κατά τις περιόδους ανάπαυσης, τις δημόσιες αργίες και την ετήσια άδεια, την άδεια μητρότητας και πατρότητας, και άλλους τύπους άδειας, χωρίς να υφίστανται δυσμενείς συνέπειες· τονίζει ότι θα πρέπει να τηρείται ένα ορισμένο επίπεδο αυτονομίας, ευελιξίας και σεβασμού της χρονικής κυριαρχίας, σύμφωνα με την οποία πρέπει να είναι σε θέση οι εργαζόμενοι να προγραμματίζουν τον χρόνο εργασίας τους ανάλογα με τις προσωπικές ευθύνες, ιδίως τη φροντίδα παιδιών ή ασθενών μελών της οικογένειας· τονίζει ότι η αύξηση της συνδεσιμότητας στον χώρο εργασίας δεν θα πρέπει να οδηγεί σε διακρίσεις ή αρνητικές συνέπειες όσον αφορά την πρόσληψη ή την εξέλιξη της σταδιοδρομίας·
17. τονίζει ότι η πρόοδος όσον αφορά νέες τεχνολογικές δυνατότητες, όπως η τεχνητή νοημοσύνη, διαδραματίζει καίριο ρόλο στη διαμόρφωση του χώρου εργασίας του μέλλοντος και στην εκτίμηση της αποδοτικότητας της εργασίας, και θα πρέπει να μην οδηγεί στην απάνθρωπη χρήση ψηφιακών εργαλείων ούτε να εγείρει ανησυχίες όσον αφορά την ιδιωτική ζωή και τη δυσανάλογη και παράνομη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την επιτήρηση και την παρακολούθηση των εργαζομένων· τονίζει ότι οι νέες μορφές εργαλείων παρακολούθησης του χώρου εργασίας και των εργασιακών επιδόσεων, που επιτρέπουν στις εταιρείες να παρακολουθούν εκτεταμένα τις δραστηριότητες των εργαζομένων, δεν θα πρέπει να θεωρούνται ευκαιρία για τη συστηματική παρακολούθηση των εργαζομένων· καλεί τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και τις εποπτικές αρχές προστασίας των δεδομένων, να διασφαλίσουν ότι τα εργαλεία παρακολούθησης της εργασίας χρησιμοποιούνται μόνον εφόσον είναι αναγκαίο και αναλογικό, και να διασφαλίσουν το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και στην αυτοδιάθεση κατά την εργασία τους· παρατηρεί ότι εάν επιτρέπεται στους εργαζομένους να χρησιμοποιούν για προσωπικούς σκοπούς τις υπηρεσίες επικοινωνίας που τους παρέχει ο εργοδότης, ο εργοδότης δεν δικαιούται να έχει πρόσβαση στα μεταδεδωμένα και το περιεχόμενο επικοινωνίας, οι δε εργαζόμενοι πρέπει να καταρτίζονται και να πληροφορούνται σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων τους· υπενθυμίζει ότι, στις εργασιακές σχέσεις, η συναίνεση του εργαζομένου στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν μπορεί, υπό κανονικές συνθήκες, να θεωρείται ότι παρέχεται ελεύθερα και ότι, ως εκ τούτου,

δεν είναι έγκυρη, καθώς υπάρχει σαφής ανισορροπία ισχύος μεταξύ του εργαζομένου που είναι το υποκείμενο των δεδομένων και του εργοδότη που είναι ο υπεύθυνος επεξεργασίας·

18. επαναλαμβάνει ότι ο σεβασμός και η προβλεψιμότητα του χρόνου εργασίας θεωρούνται απαραίτητα στοιχεία για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και των οικογενειών τους στην Ένωση·
19. τονίζει ότι η Επιτροπή, τα κράτη μέλη, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να υποστηρίζουν ενεργά και να ενθαρρύνουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση, και να προωθούν μια αποτελεσματική, αιτιολογημένη και ισορροπημένη προσέγγιση όσον αφορά τη χρήση ψηφιακών εργαλείων κατά την εργασία, καθώς και μέτρα ευαισθητοποίησης, εκστρατείες εκπαίδευσης και κατάρτισης σχετικά με τον χρόνο εργασίας και το δικαίωμα στην αποσύνδεση· τονίζει τη σημασία της συνετής χρήσης των ψηφιακών εργαλείων, διασφαλίζοντας ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση και όλα τα άλλα δικαιώματα που έχουν σχεδιαστεί για την προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων εφαρμόζονται αποτελεσματικά και εδραιώνονται ως ενεργός συνιστώσα της εργασιακής νοοτροπίας στην Ένωση·
20. υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι εργοδότες δεν θα πρέπει να απαιτούν από τους εργαζομένους να είναι άμεσα ή έμμεσα διαθέσιμοι ή να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας εκτός του χρόνου εργασίας τους, και ότι οι συνεργαζόμενοι θα πρέπει να αποφεύγουν να έρχονται σε επαφή με τους συναδέλφους τους εκτός του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας για εργασιακούς σκοπούς· υπενθυμίζει ότι ο χρόνος κατά τον οποίον ένας εργαζόμενος είναι διαθέσιμος στον εργοδότη ή με δυνατότητα επικοινωνίας με αυτόν είναι χρόνος εργασίας· τονίζει ότι, δεδομένης της μεταβαλλόμενης φύσης του κόσμου της εργασίας, υπάρχει αυξημένη ανάγκη να τηρούνται οι εργαζόμενοι πλήρως ενήμεροι σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους, με σκοπό την εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση, η δε πληροφόρηση θα πρέπει να πραγματοποιείται εγκαίρως και σε γραπτή ή ψηφιακή μορφή, στην οποία θα έχουν εύκολη πρόσβαση οι εργαζόμενοι· παρατηρεί ότι οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν στους εργαζομένους επαρκείς πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένης γραπτής δήλωσης, όπου καθορίζονται το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση, και ειδικότερα τουλάχιστον οι πρακτικές ρυθμίσεις για την απενεργοποίηση των ψηφιακών εργαλείων που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένων τυχόν εργαλείων παρακολούθησης ή επιτήρησης που συνδέονται με την εργασία, ο τρόπος με τον οποίον καταγράφεται ο χρόνος εργασίας, η αξιολόγηση της υγείας και της ασφάλειας που διενεργεί ο εργοδότης, και τα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από δυσμενή μεταχείριση και για την εφαρμογή του δικαιώματος των εργαζομένων στην επανόρθωση· επαναλαμβάνει τη σημασία της ίσης μεταχείρισης των διασυνοριακών εργαζομένων, και καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι πληροφορούνται καταλλήλως σχετικά με το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακό επίπεδο·
21. τονίζει τη σημασία των κοινωνικών εταίρων ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή του δικαιώματος στην αποσύνδεση, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, και επισημαίνει ότι θα πρέπει, επομένως, να ληφθεί υπόψη το έργο που έχουν ήδη πραγματοποιήσει στο πλαίσιο αυτό· πιστεύει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να ασκούν αποτελεσματικά το δικαίωμα στην αποσύνδεση, μεταξύ άλλων μέσω συλλογικής σύμβασης· καλεί τα κράτη μέλη να θεσπίσουν ακριβείς και επαρκείς μηχανισμούς που διασφαλίζουν ένα ελάχιστο πρότυπο

προστασίας σύμφωνα με την ενωσιακή νομοθεσία και την επιβολή του δικαιώματος όλων των εργαζομένων στην αποσύνδεση·

22. καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι που επικαλούνται το δικαίωμα στην αποσύνδεση θα προστατεύονται από αντίποινα και άλλες αρνητικές επιπτώσεις, και ότι θα υπάρχουν μηχανισμοί για την αντιμετώπιση καταγγελιών ή παραβιάσεων του δικαιώματος στην αποσύνδεση·
23. τονίζει ότι όλες οι δραστηριότητες εξ αποστάσεως επαγγελματικής μάθησης και κατάρτισης πρέπει να υπολογίζονται ως εργασιακή δραστηριότητα και να μην πραγματοποιούνται με υπερωρίες ή σε ελεύθερες ημέρες χωρίς επαρκή αποζημίωση·
24. τονίζει τη σημασία να υποστηρίζονται μεμονωμένες καταρτίσεις που αποσκοπούν στη βελτίωση των δεξιοτήτων ΤΠ όλων των εργαζομένων, και ιδίως των ατόμων με αναπηρίες και των συναδέλφων μεγαλύτερης ηλικίας, προκειμένου να διασφαλίζεται η καλή και αποδοτική εκτέλεση της εργασίας τους·
25. καλεί την Επιτροπή να συμπεριλάβει το δικαίωμα στην αποσύνδεση στη νέα στρατηγική της για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, και να αναπτύξει ρητά νέα μέτρα και δράσεις ψυχοκοινωνικής φύσης στο πλαίσιο της υγείας και ασφάλειας στην εργασία·
26. ζητεί να υποβάλει η Επιτροπή, βάσει του άρθρου 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχεία α), β) και θ) ΣΛΕΕ, πρόταση πράξης σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση, ακολουθώντας τις συστάσεις που παρατίθενται στο παράρτημα·
27. εκτιμά ότι η ζητούμενη πρόταση δεν έχει δημοσιονομικές επιπτώσεις·
28. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα και τις επισυναπτόμενες λεπτομερείς συστάσεις στην Επιτροπή, στο Συμβούλιο, καθώς και στα κοινοβούλια και τις κυβερνήσεις των κρατών μελών.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΟ ΨΗΦΙΣΜΑ**  
**ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ**

ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχεία α), β) και θ),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής<sup>1</sup>,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών<sup>2</sup>,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία<sup>3</sup>,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχεία α), β) και θ) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), η Ένωση πρέπει να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στους τομείς της βελτίωσης του περιβάλλοντος εργασίας με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, των συνθηκών εργασίας και της ισότητας μεταξύ ανδρών και

---

<sup>1</sup> ΕΕ C ...

<sup>2</sup> ΕΕ C ...

<sup>3</sup> Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ...

γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείρισή τους κατά την εργασία.

- (2) Στο άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ο Χάρτης) προβλέπεται ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του, καθώς και δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας χρόνου εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών. Το άρθρο 30 του Χάρτη προβλέπει το δικαίωμα προστασίας σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, και τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη προβλέπουν την ισότητα ενώπιον του νόμου και απαγορεύουν τις διακρίσεις. Το άρθρο 23 του Χάρτη απαιτεί να διασφαλίζεται ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.
- (3) Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων προβλέπει ότι, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, ότι πρέπει να εξασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες, ώστε να προσαρμόζονται γρήγορα στις αλλαγές στο οικονομικό πλαίσιο, ότι πρέπει να προωθούνται οι καινοτόμες μορφές εργασίας που εξασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας, και ότι πρέπει να αποτρέπονται οι εργασιακές σχέσεις που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων με την απαγόρευση κατάχρησης άτυπων συμβάσεων (αρχή αριθ. 5). Προβλέπει επίσης ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς κατά την έναρξη της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από την εργασιακή σχέση (αρχή αριθ. 7), ότι πρέπει να ζητείται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών για την οικονομία, την απασχόληση και την κοινωνία σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές (αρχή αριθ. 8), ότι οι γονείς και τα άτομα με ευθύνες φροντίδας έχουν δικαίωμα σε κατάλληλη άδεια και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (αρχή αριθ. 9), και ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε υγιές, ασφαλές και κατάλληλα προσαρμοσμένο εργασιακό περιβάλλον και προστασία δεδομένων, καθώς και το δικαίωμα σε εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις επαγγελματικές τους ανάγκες, το οποίο τους επιτρέπει να παρατείνουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας (αρχή αριθ. 10).

- (4) Η παρούσα οδηγία λαμβάνει υπόψη τις συμβάσεις και τις συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ιδίως της σύμβασης (αριθ. 1) του 1919 για τις ώρες εργασίας (βιομηχανία), της σύμβασης (αριθ. 30) του 1930 για τις ώρες εργασίας (εμπορικά καταστήματα και γραφεία), της σύστασης (αριθ. 163) του 1981 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, της σύμβασης (αριθ. 156) του 1981 για τους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις και της συνοδευτικής της σύστασης (αριθ. 165), καθώς και της διακήρυξης της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ του 2019 με θέμα το μέλλον της εργασίας.
- (5) Η παρούσα οδηγία λαμβάνει υπόψη τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης, της 3ης Μαΐου 1996 και ιδίως το άρθρο 2 (σχετικά με το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των λογικών ωρών εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης), το άρθρο 3 (σχετικά με το δικαίωμα σε συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία), το άρθρο 6 (σχετικά με το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις) και το άρθρο 27 (σχετικά με την προστασία των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις).
- (6) Σύμφωνα με το άρθρο 24 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, καθένας έχει το δικαίωμα στην ανάπαυση και σε ελεύθερο χρόνο, και δη σε λογικό περιορισμό του χρόνου εργασίας και περιοδικές άδειες μετ' αποδοχών.
- (7) Τα ψηφιακά εργαλεία επιτρέπουν στους εργαζομένους να εργάζονται από οπουδήποτε και ανά πάσα στιγμή, μπορούν δε, εφόσον χρησιμοποιούνται καταλλήλως, να συμβάλουν στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, καθώς τους παρέχουν περισσότερη ευελιξία κατά την οργάνωση της ιδιωτικής τους ζωής. Ωστόσο, η χρήση ψηφιακών εργαλείων, συμπεριλαμβανομένων των ΤΠΕ, για εργασιακούς σκοπούς έχει επίσης πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, όπως η αύξηση των ωρών εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι παροτρύνονται να εργάζονται εκτός του χρόνου εργασίας τους, η εντατικοποίηση της εργασίας, και η ασάφεια των ορίων μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου. Εάν δεν χρησιμοποιούνται αποκλειστικά κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τα εν λόγω ψηφιακά εργαλεία μπορούν να επηρεάσουν την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Για εργαζομένους με μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας, τα ψηφιακά εργαλεία μπορούν να καταστήσουν

ιδιαίτερα δύσκολη την επίτευξη υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε σχέση με τους άνδρες όσον αφορά την εκτέλεση αυτών των καθηκόντων φροντίδας, εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη απασχόληση, και ενδέχεται να αποχωρήσουν εντελώς από την απασχόλησή τους.

- (8) Τα ψηφιακά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για εργασιακούς σκοπούς μπορούν να προκαλέσουν διαρκή πίεση και άγχος, να επηρεάσουν επιβλαβώς τη σωματική και ψυχική υγεία και την ευεξία των εργαζομένων, και να οδηγήσουν σε ψυχοκοινωνικές ή άλλες επαγγελματικές ασθένειες, όπως νευρικότητα, κατάθλιψη, επαγγελματική εξουθένωση, τεχνολογικό άγχος, προβλήματα ύπνου, και μυοσκελετικές διαταραχές. Όλες αυτές οι επιπτώσεις επιβαρύνουν όλο και περισσότερο τους εργοδότες και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, και αυξάνουν τον κίνδυνο παραβίασης του δικαιώματος των εργαζομένων σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία και την ασφάλειά τους. Δεδομένων των προβλημάτων που ενέχει η σημαντικά αυξανόμενη χρήση των ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς, των άτυπων εργασιακών σχέσεων και των ρυθμίσεων τηλεργασίας, ιδίως στο πλαίσιο της αύξησης της τηλεργασίας που προέκυψε λόγω της κρίσης COVID-19, με αποτέλεσμα να δημιουργείται πρόσθετο άγχος συνδεδεμένο με την εργασία και να συγχέονται τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, έγινε ακόμη πιο επιτακτική η ανάγκη να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να ασκούν το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση.
- (9) Η διεύρυνση της χρήσης των ψηφιακών τεχνολογιών έχει μετασχηματίσει τα παραδοσιακά μοντέλα εργασίας και έχει δημιουργήσει μια νοοτροπία διαρκούς σύνδεσης («ever-connected») και αδιάκοπης λειτουργίας («always on»). Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, των δίκαιων συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος σε δίκαιη αμοιβή και της εφαρμογής του χρόνου εργασίας τους, της υγείας και της ασφάλειάς τους, καθώς και της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- (10) Το δικαίωμα στην αποσύνδεση αναφέρεται στο δικαίωμα των εργαζομένων να μην συμμετέχουν σε δραστηριότητες ή επικοινωνίες που συνδέονται με την εργασία εκτός του χρόνου εργασίας τους, μέσω ψηφιακών εργαλείων, όπως τηλεφωνικές

κλήσεις και ηλεκτρονικά ή άλλα μηνύματα. Το δικαίωμα στην αποσύνδεση θα πρέπει να παρέχει στους εργαζομένους το δικαίωμα να απενεργοποιούν τα συνδεδεμένα με την εργασία εργαλεία και να μην αποκρίνονται σε αιτήματα των εργοδοτών εκτός του χρόνου εργασίας, χωρίς να υπάρχει κίνδυνος δυσμενών συνεπειών, όπως απόλυση ή άλλα μέτρα αντιποίνων. Αντιθέτως, οι εργοδότες θα πρέπει να μην απαιτούν από τους εργαζομένους να εργάζονται εκτός του χρόνου εργασίας. Οι εργοδότες θα πρέπει να μην προωθούν μια εργασιακή νοοτροπία αδιάκοπης λειτουργίας, στο πλαίσιο της οποίας οι εργαζόμενοι που παραιτούνται του δικαιώματος στην αποσύνδεση ευνοούνται σαφώς έναντι εκείνων που δεν το πράττουν. Θα πρέπει να μην επιβάλλονται κυρώσεις στους εργαζομένους που καταγγέλλουν περιπτώσεις μη συμμόρφωσης με το δικαίωμα στην αποσύνδεση στον χώρο εργασίας.

- (11) Το δικαίωμα στην αποσύνδεση θα πρέπει να ισχύει για όλους τους εργαζομένους και όλους τους τομείς, τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό, και θα πρέπει να επιβάλλεται αποτελεσματικά. Σκοπός του δικαιώματος στην αποσύνδεση είναι η διασφάλιση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και των δίκαιων όρων εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.
- (12) Επί του παρόντος δεν υφίσταται ενωσιακή νομοθεσία που να ρυθμίζει συγκεκριμένα το δικαίωμα στην αποσύνδεση, η δε νομοθεσία στον τομέα αυτόν ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό στα κράτη μέλη. Ωστόσο, οι οδηγίες 89/391/ΕΟΚ<sup>1</sup> και 91/383/ΕΟΚ<sup>2</sup> του Συμβουλίου έχουν σκοπό να ενθαρρύνουν τις βελτιώσεις στην ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων με αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου ή πρόσκαιρη απασχόληση· η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>3</sup> ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας για την

---

<sup>1</sup> Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1).

<sup>2</sup> Οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 25ης Ιουνίου 1991, για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας (ΕΕ L 206 της 29.7.1991, σ. 19).

<sup>3</sup> Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).



οργάνωση του χρόνου εργασίας, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις μέγιστες επιτρεπόμενες ώρες εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης που πρέπει να τηρούνται· η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>1</sup> αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας με την προώθηση πιο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης· τέλος, η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>2</sup> ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για να διευκολυνθεί η εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για εργαζομένους που είναι γονείς ή φροντιστές.

- (13) Σύμφωνα με την οδηγία 2003/88/ΕΚ, οι εργαζόμενοι στην Ένωση έχουν δικαίωμα σε ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η εν λόγω οδηγία προβλέπει ημερήσια ανάπαυση, διαλείμματα, εβδομαδιαία ανάπαυση, μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και ετήσια άδεια, ενώ ρυθμίζει ορισμένες πτυχές της νυκτερινής εργασίας, της εργασίας κατά βάρδιες και των προτύπων εργασίας. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), ο χρόνος εφημερίας, κατά τον οποίον ζητείται η φυσική παρουσία του εργαζομένου σε τόπο που καθορίζει ο εργοδότης, πρέπει να θεωρείται «χρόνος εργασίας [...] ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι, κατά τη διάρκεια αυτής της εφημερίας, ο εργαζόμενος δεν ασκεί όντως διαρκή επαγγελματική δραστηριότητα»<sup>3</sup>, και ότι ο χρόνος επιφυλακής, κατά τον οποίον ο εργαζόμενος υποχρεούται να βρίσκεται κατ' οίκον και στη διάθεση του εργοδότη, πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας<sup>4</sup>. Επιπλέον, το ΔΕΕ έχει ερμηνεύσει τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης ως «ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο ως ελάχιστη αναγκαία προδιαγραφή για την κατοχύρωση της προστασίας της

---

<sup>1</sup> Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 105).

<sup>2</sup> Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79).

<sup>3</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου, της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer και λοιποί, C-397/01 έως C-403/01, ECLI:EU:C:2010:584, σκέψη 93.

<sup>4</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου, της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, σκέψη 66.

ασφάλειας και της υγείας του»<sup>1</sup>. Ωστόσο, η οδηγία 2003/88/EK δεν προβλέπει ρητά το δικαίωμα του εργαζομένου στην αποσύνδεση, ούτε απαιτεί από τους εργαζομένους να είναι διαθέσιμοι προς επικοινωνία εκτός ωρών εργασίας, κατά τις περιόδους ανάπαυσης ή άλλους χρόνους εκτός εργασίας, αλλά προβλέπει το δικαίωμα για αδιάλειπτες ημερήσιες, εβδομαδιαίες και ετήσιες περιόδους ανάπαυσης, κατά τις οποίες δεν θα πρέπει να υπάρχει επικοινωνία με τον εργαζόμενο. Επιπλέον, δεν υπάρχει ρητή ενωσιακή διάταξη που να επιβάλλει το δικαίωμα της μη διάθεσης ανά πάσα στιγμή εκτός των (συμβατικώς) συμφωνημένων ωρών εργασίας.

- (14) Το ΔΕΕ επιβεβαίωσε ότι οι οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 2003/88/EK υποχρεώνουν τους εργοδότες να εφαρμόζουν σύστημα που να επιτρέπει τη μέτρηση του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου και ότι ένα τέτοιο σύστημα πρέπει να είναι «αντικειμενικό, αξιόπιστο και προσιτό»<sup>2</sup>.
- (15) Στη νομολογία του, το ΔΕΕ έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου. Η ερμηνεία, από το Δικαστήριο, των κριτηρίων αυτών θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Υπό τον όρο ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια, όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, μεταξύ άλλων και οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολούμενου, όπως αυτό ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης είναι ψευδές όταν ένα πρόσωπο έχει δηλωθεί ως αυτοαπασχολούμενο ενώ πληροί τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μια σχέση μισθωτής απασχόλησης, προκειμένου να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις. Τα πρόσωπα αυτά θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η διαπίστωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά

---

<sup>1</sup> Απόφαση, της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, σκέψη 38.

<sup>2</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου, της 14ης Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, σκέψη 60.

που συνδέονται με την πραγματική εκτέλεση της εργασίας και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ο όρος «εργαζόμενος» αναφέρεται σε κάθε εργαζόμενο ο οποίος τελεί σε σχέση μισθωτής απασχόλησης που πληροί τα κριτήρια του ΔΕΕ.

- (16) Τις τελευταίες δεκαετίες, οι τυποποιημένες συμβάσεις εργασίας έχουν μειωθεί και κυριαρχούν όλο και περισσότερο οι άτυπες ή ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, σε μεγάλο βαθμό λόγω της ψηφιοποίησης των οικονομικών δραστηριοτήτων. Για ορισμένα είδη άτυπης εργασίας υφίσταται ενωσιακή νομοθεσία. Η οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου<sup>1</sup> θέτει σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την εργασία μερικής απασχόλησης και έχει στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας μερικής απασχόλησης, τη διευκόλυνση της ανάπτυξης της εργασίας μερικής απασχόλησης σε εθελοντική βάση και τη συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου<sup>2</sup> θέτει σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έχει στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου, διασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων, και την πρόληψη των καταχρήσεων που προκύπτουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Η οδηγία 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>3</sup>, η οποία εκδόθηκε μετά την αποτυχία των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων να εγκρίνουν συμφωνία-πλαίσιο, αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και στη βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και την αναγνώριση των γραφείων εύρεσης προσωρινής απασχόλησης

---

<sup>1</sup> Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 9).

<sup>2</sup> Οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

<sup>3</sup> Οδηγία 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).

ως εργοδοτών, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για τη χρήση της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης με σκοπό την αποτελεσματική συμβολή στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

- (17) Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενέκριναν συμφωνίες-πλαίσια για την τηλεργασία τον Ιούλιο του 2002 και για την ψηφιοποίηση τον Ιούνιο του 2020. Η συμφωνία-πλαίσιο για την ψηφιοποίηση προβλέπει μέτρα που θα μπορούσαν να συμφωνηθούν μεταξύ των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη σύνδεση των εργαζομένων στην εργασία και την αποσύνδεσή τους από αυτήν. Υπό το φως των εξελίξεων μετά την έγκριση της συμφωνίας-πλαισίου για την τηλεργασία το 2002, κατέστη εμφανής η ανάγκη αξιολόγησης και νομικού πλαισίου σε επίπεδο Ένωσης για ορισμένα από τα στοιχεία της εν λόγω συμφωνίας.
- (18) Το άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχείο α) και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ προβλέπουν την έννοια του «εργαζομένου» οριζόμενη κατά το εθνικό δίκαιο. Ωστόσο, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι πρέπει να εφαρμόζονται τα κριτήρια που καθορίζονται στην πάγια νομολογία του για να εκτιμάται αν κάποιος έχει την ιδιότητα του εργαζομένου. Ειδικότερα, «η παροχή από ένα πρόσωπο, [...] προς ένα άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσιών έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή» είναι καθοριστικό, ενώ «τόσο ο νομικός χαρακτηρισμός κατά το εθνικό δίκαιο και η μορφή της σχέσεως αυτής όσο και η φύση του νομικού δεσμού που συνδέει τα δύο πρόσωπα δεν ασκούν καθοριστικό ρόλο ως προς το ζήτημα αυτό»<sup>1</sup>.
- (19) Ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα για τη ρύθμιση του δικαιώματος στην αποσύνδεση για εργαζομένους που χρησιμοποιούν ψηφιακά εργαλεία για εργασιακούς σκοπούς. Άλλα κράτη μέλη προωθούν τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς, χωρίς να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα τους κινδύνους, μια τρίτη ομάδα κρατών μελών εφαρμόζει τη γενική νομοθεσία για τη χρήση ψηφιακών εργαλείων, ενώ μια τέταρτη ομάδα δεν διαθέτει ειδική νομοθεσία<sup>2</sup>. Η δράση σε ενωσιακό επίπεδο στον εν λόγω τομέα αναμένεται να προβλέπει ελάχιστες απαιτήσεις για την προστασία όλων των εργαζομένων στην Ένωση που

---

<sup>1</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου, της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, σκέψη 27.

<sup>2</sup> Eurofound.

χρησιμοποιούν ψηφιακά εργαλεία για εργασιακούς σκοπούς και, ειδικότερα, των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους όσον αφορά τις δίκαιες συνθήκες εργασίας.

- (20) Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όλους τους εργαζομένους με τη θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων για το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται κατά τρόπο ώστε να τηρούνται πλήρως οι απαιτήσεις που ορίζονται στις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ, 2003/88/ΕΚ, (ΕΕ) 2019/1152 και (ΕΕ) 2019/1158 και θα πρέπει να μην έχει αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους.
- (21) Οι πρακτικές ρυθμίσεις για την άσκηση, από τον εργαζόμενο, του δικαιώματος στην αποσύνδεση και την εφαρμογή, από τον εργοδότη, του εν λόγω δικαιώματος θα πρέπει να είναι δυνατόν να συμφωνούνται από τους κοινωνικούς εταίρους τους κοινωνικούς εταίρους μέσω συλλογικής σύμβασης ή στο επίπεδο της επιχείρησης του εργοδότη. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν, για παράδειγμα μέσω των εθνικών αρχών επιθεώρησης εργασίας, ότι οι εργοδότες παρέχουν στους εργαζομένους γραπτή δήλωση όπου αναγράφονται οι εν λόγω πρακτικές ρυθμίσεις.
- (22) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες εφαρμόζουν ένα αντικειμενικό, αξιόπιστο και προσβάσιμο σύστημα που να επιτρέπει τη μέτρηση της διάρκειας του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ, ιδίως την απόφασή του της 14ης Μαΐου 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18<sup>1</sup>.
- (23) Θα πρέπει να γίνεται σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να στηρίζουν τους κοινωνικούς εταίρους στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.
- (24) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με γνώμονα την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Για τον σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο, θεσπίζεται μια ελάχιστη δέσμη όρων εργασίας, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να

---

<sup>1</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου, της 14ης Μαΐου 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

ασκούν το δικαίωμά τους να αποσυνδέονται. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να είναι σε θέση να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, με σκοπό την πρόβλεψη ή τη συμπλήρωση της εν λόγω ελάχιστης δέσμης όρων εργασίας.

- (25) Παρεκκλίσεις από την απαίτηση εφαρμογής του δικαιώματος στην αποσύνδεση θα πρέπει να προβλέπονται σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως ανωτέρα βία ή άλλες καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, ο δε εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί σε κάθε οικείο εργαζόμενο γραπτή αιτιολόγηση της ανάγκης για την παρέκκλιση. Η ελάχιστη δέσμη όρων εργασίας για την εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση θα πρέπει να προβλέπει τα κριτήρια για τις εν λόγω παρεκκλίσεις και για τον καθορισμό της αποζημίωσης για τυχόν εργασία που εκτελείται εκτός του χρόνου εργασίας. Η εν λόγω αποζημίωση θα πρέπει να διασφαλίζει ότι τηρείται ο γενικός στόχος της διασφάλισης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.
- (26) Οι εργαζόμενοι που ασκούν τα δικαιώματά τους όπως προβλέπονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να προστατεύονται από τυχόν αρνητικές συνέπειες, μεταξύ άλλων από απόλυση και άλλα αντίποινα. Οι εν λόγω εργαζόμενοι θα πρέπει επίσης να προστατεύονται από μέτρα που εισάγουν διακρίσεις, όπως απώλεια εισοδήματος ή ευκαιριών προαγωγής.
- (27) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν επαρκή και γρήγορη δικαστική και διοικητική προστασία για τυχόν δυσμενή μεταχείριση που προκύπτει από την άσκηση ή την επιδίωξη άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην επανόρθωση, καθώς και του δικαιώματος κίνησης διοικητικών ή δικαστικών διαδικασιών για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την παρούσα οδηγία.
- (28) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να καθορίζουν τις ρυθμίσεις για την εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση που θεσπίζει η παρούσα οδηγία, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τη συνήθη πρακτική. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
- (29) Το βάρος της απόδειξης ότι τυχόν απόλυση ή ισοδύναμη ζημία δεν οφείλεται στο ότι ο εργαζόμενος άσκησε ή επιδίωξε να ασκήσει το δικαίωμα στην αποσύνδεση θα

πρέπει να το φέρει ο εργοδότης, όταν ο εργαζόμενος έχει τεκμηριώσει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά που μπορούν να στοιχειοθετήσουν ότι ο εργαζόμενος απολύθηκε ή υπέστη άλλες επιζήμιες επιπτώσεις για τους λόγους αυτούς.

- (30) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Η παρούσα οδηγία, καθώς και η εφαρμογή της, δεν αποτελούν επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στον τομέα που καλύπτει η παρούσα οδηγία.
- (31) Η Επιτροπή θα πρέπει να επανεξετάσει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, προκειμένου να παρακολουθεί και να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία. Για τον σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη θα πρέπει να υποβάλλουν τακτικές εκθέσεις στην Επιτροπή.
- (32) Προκειμένου να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος της παρούσας οδηγίας, η Επιτροπή και τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να συνεχίσουν να συνεργάζονται μεταξύ τους, με υποστήριξη από την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, για την ανάπτυξη συγκρίσιμων στατιστικών στοιχείων και δεδομένων σχετικά με την εφαρμογή των δικαιωμάτων που θεσπίζονται στην παρούσα οδηγία.
- (33) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή να εξασφαλιστούν οι ενδεδειγμένες εγγυήσεις για την επιβολή του δικαιώματος στην αποσύνδεση εντός της Ένωσης, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη, μπορεί όμως, λόγω της κλίμακας και των επιπτώσεών του, να επιτευχθεί καλύτερα σε ενωσιακό επίπεδο, η Ένωση δύναται να θεσπίσει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη του εν λόγω στόχου,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

*Άρθρο 1*

*Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής*

1. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν ψηφιακά εργαλεία, συμπεριλαμβανομένων των ΤΠΕ, για εργασιακούς σκοπούς, να ασκούν το δικαίωμα στην αποσύνδεση, και να διασφαλίζεται ότι οι εργοδότες σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση. Εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό, και σε όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους και τις εργασιακές τους ρυθμίσεις.
2. Η παρούσα οδηγία συγκεκριμενοποιεί και συμπληρώνει τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ, 2003/88/ΕΚ, (ΕΕ) 2019/1152 και (ΕΕ) 2019/1158 για τους σκοπούς που αναφέρονται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη των απαιτήσεων που ορίζονται στις εν λόγω οδηγίες.

## *Άρθρο 2*

### *Ορισμοί*

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- (1) «αποσύνδεση»: η μη ενασχόληση με δραστηριότητες ή επικοινωνίες που συνδέονται με την εργασία μέσω ψηφιακών εργαλείων, άμεσα ή έμμεσα, εκτός του χρόνου εργασίας·
- (2) «χρόνος εργασίας»: ο χρόνος εργασίας όπως ορίζεται στο άρθρο 2 παράγραφος 1 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ.

## *Άρθρο 3*

### *Το δικαίωμα στην αποσύνδεση*

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχουν στους εργαζομένους τα μέσα να ασκούν το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες εφαρμόζουν ένα αντικειμενικό, αξιόπιστο και προσβάσιμο σύστημα που να επιτρέπει τη μέτρηση της διάρκειας του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου, τηρουμένου του δικαιώματος των εργαζομένων στην ιδιωτική ζωή και στην προστασία των δεδομένων προσωπικού



χαρακτήρα. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν και να λάβουν την καταγραφή των χρόνων εργασίας τους.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες εφαρμόζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση με δίκαιο, σύννομο και διαφανή τρόπο.

#### *Άρθρο 4*

##### *Μέτρα για την εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση*

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι θεσπίζονται λεπτομερείς ρυθμίσεις, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να ασκούν το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση, και ότι οι εργοδότες εφαρμόζουν το δικαίωμα αυτό με δίκαιο και διαφανή τρόπο. Για τον σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη προβλέπουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους εργασίας:
  - α) τις πρακτικές ρυθμίσεις για την απενεργοποίηση ψηφιακών εργαλείων που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένων τυχόν εργαλείων παρακολούθησης που συνδέονται με την εργασία·
  - β) το σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας·
  - γ) εκτιμήσεις υγείας και ασφάλειας, συμπεριλαμβανομένων των εκτιμήσεων ψυχοκοινωνικών κινδύνων, σε σχέση με το δικαίωμα στην αποσύνδεση·
  - δ) τα κριτήρια για οποιαδήποτε παρέκκλιση, από πλευράς των εργοδοτών, από την υποχρέωσή τους να εφαρμόζουν το δικαίωμα ενός εργαζομένου στην αποσύνδεση·
  - ε) σε περίπτωση παρέκκλισης δυνάμει του στοιχείου δ), τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού της αποζημίωσης για εργασία που εκτελείται εκτός του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ, 2003/88/ΕΚ, (ΕΕ) 2019/1152 και (ΕΕ) 2019/1158, καθώς και με την εθνική νομοθεσία και πρακτική·

στ) τα μέτρα ενημέρωσης, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης κατά την εργασία, τα οποία πρέπει να λαμβάνουν οι εργοδότες σε σχέση με τους όρους εργασίας που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο.

Οποιαδήποτε παρέκκλιση δυνάμει του στοιχείου δ) του πρώτου εδαφίου, προβλέπεται μόνον υπό εξαιρετικές συνθήκες, όπως ανωτέρα βία ή άλλες καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, ο δε εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί σε κάθε οικείο εργαζόμενο γραπτή αιτιολόγηση της ανάγκης για την παρέκκλιση κάθε φορά που επικαλείται την παρέκκλιση.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν σε εθνικό, περιφερειακό, τομεακό ή εργοδοτικό επίπεδο συλλογικές συμβάσεις οι οποίες προβλέπουν ή συμπληρώνουν τις συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1.
3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση σύμφωνα με την παράγραφο 2 απολαύουν προστασίας σύμφωνα με την παρούσα οδηγία.

#### *Άρθρο 5*

##### *Προστασία από δυσμενή μεταχείριση*

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι απαγορεύονται οι διακρίσεις, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, η απόλυση και η λήψη άλλων δυσμενών μέτρων, από πλευράς των εργοδοτών, επειδή οι εργαζόμενοι άσκησαν ή επιδίωξαν να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες προστατεύουν τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των εκπρόσωπων εργαζομένων, από οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ή οποιοσδήποτε δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν στον εργοδότη ή από τυχόν διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.
3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν εργαζόμενοι που θεωρούν ότι απολύθηκαν ή υποβλήθηκαν σε άλλου είδους δυσμενή μεταχείριση επειδή άσκησαν ή επιδίωξαν να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση τεκμηριώσουν, ενώπιον δικαστηρίου

ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά που στοιχειοθετούν ότι απολύθηκαν ή υποβλήθηκαν σε άλλου είδους δυσμενή μεταχείριση για τον λόγο αυτόν, ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης ότι η απόλυση ή άλλου είδους δυσμενής μεταχείριση βασίστηκε σε άλλον λόγο.

4. Η παράγραφος 3 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν κανόνες απόδειξης που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους.
5. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόσουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται σε δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.
6. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

#### *Άρθρο 6*

##### *Δικαίωμα στην επανόρθωση*

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι των οποίων το δικαίωμα στην αποσύνδεση έχει παραβιαστεί έχουν πρόσβαση σε ταχύ, αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα στην επανόρθωση σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
2. Τα κράτη μέλη μπορούν να παρέχουν στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών ενώσεων ή άλλους εκπροσώπους εργαζομένων τη δυνατότητα, εξ ονόματος ή προς υποστήριξη των εργαζομένων και με την έγκρισή τους, να συμμετέχουν σε διοικητικές διαδικασίες με στόχο να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία ή η επιβολή της.

#### *Άρθρο 7*

##### *Υποχρέωση παροχής πληροφοριών*

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες παρέχουν γραπτώς σε κάθε εργαζόμενο σαφείς, επαρκείς και κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με το δικαίωμά του στην αποσύνδεση, καθώς και δήλωση όπου καθορίζονται οι όροι τυχόν εφαρμοστέων συλλογικών ή άλλων συμφωνιών. Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν τουλάχιστον:

- α) τις πρακτικές ρυθμίσεις για την απενεργοποίηση ψηφιακών εργαλείων που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένων τυχόν εργαλείων παρακολούθησης που συνδέονται με την εργασία, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο α)·
- β) το σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο β)·
- γ) τις εκτιμήσεις της υγείας και της ασφάλειας όσον αφορά το δικαίωμα στην αποσύνδεση, τις οποίες διενεργεί ο εργοδότης, συμπεριλαμβανομένων των εκτιμήσεων ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο γ)·
- δ) τα κριτήρια για οποιαδήποτε παρέκκλιση από την απαίτηση να εφαρμόζουν οι εργοδότες το δικαίωμα στην αποσύνδεση, και τυχόν κριτήρια για τον καθορισμό της αποζημίωσης για εργασία που εκτελείται εκτός του χρόνου εργασίας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχεία δ) και ε)·
- ε) τα μέτρα ενημέρωσης που λαμβάνει ο εργοδότης, συμπεριλαμβανομένης κατάρτισης κατά την εργασία, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο στ)·
- στ) τα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από δυσμενή μεταχείριση σύμφωνα με το άρθρο 5·
- ζ) τα μέτρα για την εφαρμογή του δικαιώματος των εργαζομένων στην επανόρθωση σύμφωνα με το άρθρο 6.

#### *Άρθρο 8*

#### *Κυρώσεις*

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις οι οποίες επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης εθνικών διατάξεων θεσπισμένων κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα τα οποία εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, και λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να διασφαλιστεί η εφαρμογή τους. Οι κυρώσεις που προβλέπονται είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τους εν λόγω κανόνες και τα εν λόγω μέτρα στην

Επιτροπή έως ... [δύο έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας] και την ενημερώνουν αμελλητί σχετικά με κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους.

### *Άρθρο 9*

#### *Επίπεδο προστασίας*

1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών.
2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους, ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους.
3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη άλλων δικαιωμάτων που παρέχονται στους εργαζομένους από άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης.

### *Άρθρο 10*

#### *Υποβολή εκθέσεων, αξιολόγηση και επανεξέταση του δικαιώματος στην αποσύνδεση*

1. Έως ... [πέντε έτη μετά την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας] και στη συνέχεια ανά διετία, τα κράτη μέλη υποβάλλουν στην Επιτροπή έκθεση με όλες τις σχετικές πληροφορίες που αφορούν την πρακτική εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και με δείκτες αξιολόγησης των πρακτικών εφαρμογής του δικαιώματος στην αποσύνδεση, όπου αναφέρουν τις αντίστοιχες απόψεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων.
2. Με βάση τις πληροφορίες που δίνουν τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1, η Επιτροπή έως ... [έξι έτη μετά την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας] και στη συνέχεια ανά διετία, υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και εξετάζει την ανάγκη για επιπλέον μέτρα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, τροπολογιών στην παρούσα οδηγία.

### *Άρθρο 11*

#### *Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο*

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν και δημοσιεύουν τα αναγκαία μέτρα για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως ... [δύο έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.  
  
Εφαρμόζουν τα μέτρα αυτά από ... [τρία έτη μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας].  
  
Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αυτής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.
2. Με την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι έχει ενημερωθεί εγκαίρως η Επιτροπή, ώστε να μπορεί να υποβάλει τις παρατηρήσεις της σχετικά με τα σχέδια νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων που προτίθενται να θεσπίσουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.
3. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 ΣΛΕΕ, τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους, κατόπιν κοινού αιτήματός τους, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία.

#### *Άρθρο 12*

##### *Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα*

Οι εργοδότες επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχεία α) και β) της παρούσας οδηγίας, με αποκλειστικό σκοπό την καταγραφή του χρόνου εργασίας ενός εργαζομένου. Δεν επεξεργάζονται τα δεδομένα αυτά για κανέναν άλλον σκοπό. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιείται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

και του Συμβουλίου<sup>1</sup> και την οδηγία 2002/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>2</sup>.

*Άρθρο 13*

*Έναρξη ισχύος*

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ένωσης*.

*Άρθρο 14*

*Αποδέκτες*

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

...

*Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο*  
*Ο Πρόεδρος*

*Για το Συμβούλιο*  
*Ο Πρόεδρος*

---

<sup>1</sup> Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/EK (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

<sup>2</sup> Οδηγία 2002/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών (οδηγία για την προστασία ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες) (ΕΕ L 201 της 31.7.2002, σ. 37).