

Eiropas Parlaments aicina pieņemt direktīvu par tiesībām būt bezsaistē

Publicēts 22/02/2021 12:38

Eiropas Parlaments (EP) 2021. gada 21. janvārī pieņēma rezolūciju,[1] kurā sniedza priekšlikumu EP un Padomes direktīvai par tiesībām būt bezsaistē.[2] EP uzsvēra, ka attālināts darbs (darbs no mājām) kļūst arvien populārāks ES. Covid-19 krīzes rezultātā veiktie pasākumi mainīja veidu, kādā cilvēki strādā. Pašizolācijas laikā ES vairāk nekā trešdaļa darbinieku sāka strādāt no mājām — salīdzinājumā ar 5 %, kas parasti strādāja no mājām. Tāpat ievērojami palielinājās digitālo rīku izmantošana darba vajadzībām.[3]

EP atgādināja, ka atbilstoši ES Tiesas judikatūrai dežūras laiks, kuru darba ņēmējs pavada, fiziski atrodoties darba devēja norādītā vietā, viennozīmīgi ir jāuzskata par “darba laiku [...] neatkarīgi no tā, ka dežūras laikā ieinteresētā persona nav faktiski veikusi nepārtrauktu profesionālo darbību”, un ka pieejamības laiks, kas darba ņēmējam ir jāpavada mājās, vienlaikus esot darba devēja rīcībā, ir uzskatāms par darba laiku.[4]

Darbinieku atpūtas laika pārtraukšana un darba laika pagarināšana var palielināt neatalgotu virsstundu, darba radītā noguruma, psihosociālu, garīgu un fizisku problēmu, piemēram, trauksmes, depresijas, izdegšanas un tehnostresa, risku un var negatīvi ietekmēt veselību un drošību darbā un darba un privātās dzīves līdzsvaru. Digitālo rīku izmantošana ilgākā laika posmā var mazināt darbinieku koncentrēšanās spēju, kā arī radīt kognitīvo un emocionālo pārslodzi, savukārt monotonas atkārtotas manipulācijas un statiskā poza ilgtermiņā var izraisīt muskuļu sarāvumus un balsta un kustību aparāta traucējumus.[5]

Vienlaikus pašlaik nav īpašu ES tiesību aktu par darbinieku tiesībām būt bezsaistē no darba vajadzībām izmantojamiem digitālajiem rīkiem.[6] Līdz ar to EP aicina Eiropas Komisiju, pamatojoties uz rūpīgu analīzi un apspriešanos ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, **nākt klajā ar priekšlikumu direktīvai** par minimālajiem standartiem un nosacījumiem, ar kuriem nodrošina, ka **darbinieki var praksē izmantot savas tiesības būt bezsaistē.**[7]

Rezolūcijai ir pievienots direktīvas teksta priekšlikums, kas paredz, ka “*esamība bezsaistē ir ar darbu saistītu darbību neveikšana vai neatbildēšana uz paziņojumiem — ne tiešā veidā, ne netieši —, kurus nosūta, izmantojot digitālus rīkus, ārpus darba laika.*”[8] Direktīvas priekšlikums ietver pienākumu darba devējiem izveidot sistēmu, ar kuru var uzskaitīt darbinieku ik dienas nostrādāto laiku, ievērojot tiesības uz privātumu un personas datu aizsardzības prasības, kā arī nodrošināt līdzekļus, ar kuru palīdzību darbinieki var izmantot savas tiesības būt bezsaistē. [9]

Savukārt **dalībvalstīm direktīvas priekšlikums paredz pienākumu pieņemt:**

- kārtību, saskaņā ar kuru praksē atslēdz darba vajadzībām izmantojamās digitālos, tostarp novērošanas, rīkus;
- risinājumu, saskaņā ar kuru uzskaita darba laiku;
- kārtību par veselības un drošības novērtējumu, tostarp psihosociālā riska novērtējumu;

- kritērijus, pēc kuriem darba devēji var atkāpties no prasības īstenot tiesības būt bezsaistē, kā arī kritērijus, kā aprēķina kompensāciju par darbu, kas tiek veikts ārpus darba laika, ja atkāpe tiek piemērota;
- izpratnes veicināšanas pasākumus;^[10]
- tiesību uz tiesisko aizsardzību īstenošanas kārtību;^[11]
- darbinieku aizsardzību pret nelabvēlīgu attieksmi, saistībā ar to, ka viņi izmantoja tiesības būt bezsaistē, kas ietver apgrieztās pierādīšanas pienākuma principu.^[12]

Kopumā direktīvas priekšlikums uzsver, ka darba devējiem nevajadzētu veicināt **“vienmēr pieejams” darba kultūru**, kurā darbiniekiem, kuri atsakās no savām tiesībām būt bezsaistē, nepārprotami tiek dota priekšroka salīdzinājumā ar tiem, kuri to nedara.^[13]

Natalja Preisa, LBAS eksperte