



AANGENOMEN TEKSTEN

Voorlopige uitgave

P9_TA-PROV(2021)0021

Het recht om offline te zijn

Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181(INL))

Het Europees Parlement,

- gezien artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien artikel 153, lid 2, onder b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie in samenhang met artikel 153, lid 1, onder a), b) en i), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
- gezien Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk¹,
- gezien Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen²,
- gezien Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd³,
- gezien Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie⁴,
- gezien Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers

¹ PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1.

² PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19.

³ PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9.

⁴ PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105.

en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad¹,

- gezien de artikelen 23 en 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het Handvest),
- gezien de Europese pijler van sociale rechten, met name de beginselen 5, 7, 8, 9 en 10,
- gezien de verdragen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), in het bijzonder het Verdrag van 1919 tot beperking van de arbeidsduur in nijverheidsondernemingen (nr. 1), het Verdrag van 1930 betreffende de regeling van de arbeidsduur in de handel en op kantoren (nr. 30), de Aanbeveling van 1981 betreffende het collectief onderhandelen (nr. 163), het Verdrag van 1981 betreffende arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid (nr. 156) en de bijbehorende aanbeveling (nr. 165), alsook de eeuwfeestverklaring van de IAO van 2019 over de toekomst van werk,
- gezien het herziene Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa van 3 mei 1996, en met name artikel 2 (betreffende het recht op rechtvaardige arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van redelijke werktijden en rusttijden), artikel 3 (betreffende het recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden), artikel 6 (betreffende het recht op collectieve onderhandelingen) en artikel 27 (betreffende de bescherming van werknemers met gezinstaken),
- gezien artikel 24 van de Universele Verklaring van de rechten van de mens,
- gezien de kaderovereenkomst inzake telewerken (2002) en de kaderovereenkomst inzake digitalisering (2020) van de Europese sociale partners,
- gezien het onderzoek naar de beoordeling van de Europese meerwaarde, uitgevoerd door de afdeling Europese Meerwaarde van de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement (EPRS), getiteld “The right to disconnect” (het recht om offline te zijn)²,
- gezien het verslag van Eurofound van 31 juli 2019 getiteld “The right to switch off” (het recht op onbereikbaarheid),
- gezien het werkdocument van Eurofound getiteld “The right to disconnect in the 27 EU Member States” (het recht om offline te zijn in de 27 EU-lidstaten),
- gezien de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) over de criteria voor het bepalen van de arbeidstijd, met inbegrip van bereikbaarheidsdiensten en thuiswachtdienst, het belang van rusttijd en de verplichting om de arbeidstijd te registreren, en over de criteria voor het bepalen van de status van een werknemer³,

¹ PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79.

² PE 642.847, juli 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)

³ Zie onder andere de arresten van het Hof van Justitie van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 tot en met C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punt 93; van 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punt 36; van 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883,

- gezien het arrest van het HvJ-EU in zaak C-518/15, waarin wordt gesteld dat bereikbaarheidsdiensten die werknemers thuis verrichten en tijdens welke zij binnen korte tijd aan oproepen van hun werkgever gehoor moeten kunnen geven, als “arbeidstijd” moeten worden aangemerkt¹,
 - gezien het arrest van het HvJ-EU in zaak C-55/18, waarin wordt gesteld dat elke lidstaat werkgevers moet verplichten om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd wordt geregistreerd²,
 - gezien het verslag van UNI Global Union getiteld “The Right to Disconnect: Best Practices” (Het recht om offline te zijn: beste praktijken),
 - gezien paragraaf 17 van zijn resolutie van 10 oktober 2019 over het werkgelegenheids- en sociaal beleid van de eurozone³,
 - gezien artikel 5 van het Besluit van het Europees Parlement van 28 september 2005 houdende aanneming van het Statuut van de leden van het Europees Parlement⁴,
 - gezien de artikelen 47 en 54 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A9-0246/2020),
- A. overwegende dat er op dit moment geen Unierecht is inzake het recht van werknemers om de verbinding met digitale hulpmiddelen, waaronder informatie- en communicatietechnologie (ICT), voor het werk te verbreken;
- B. overwegende dat digitalisering en het juiste gebruik van digitale instrumenten veel economische en maatschappelijke voordelen hebben opgeleverd voor werkgevers en werknemers, zoals meer flexibiliteit en autonomie, het potentieel om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren en de woon-werktijden te verminderen, maar ook nadelen hebben veroorzaakt die leiden tot een aantal ethische, juridische en werkgelegenheidsgerelateerde uitdagingen, zoals het opvoeren van het werk en het verlengen van werktijden, waardoor de grenzen tussen werk en privéleven vervagen;
- C. overwegende dat het almaar toenemende gebruik van digitale hulpmiddelen voor het werk heeft geleid tot een cultuur waarin onafgebroken in verbinding staan en altijd aan staan de norm zijn, wat schadelijke gevolgen kan hebben voor de grondrechten van werknemers en voor billijke arbeidsvoorwaarden, waaronder een billijke vergoeding, de beperking van de arbeidsduur en evenwicht tussen werk en privéleven, de lichamelijke en geestelijke gezondheid, veiligheid op het werk en welzijn, evenals voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, aangezien de impact onevenredig groot is voor werknemers

punt 27; van 21 februari 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punt 66; en van 14 mei 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punt 60.

¹ Arrest van het Hof van Justitie van 21 februari 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punt 66.

² Arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punt 60.

³ Aangenomen teksten, P9_TA(2019)0033.

⁴ PB L 262 van 7.10.2005, blz. 1.

met zorgtaken, die vaak vrouwen zijn; overwegende dat de digitale transitie gebaseerd moet zijn op eerbiediging van de mensenrechten en de grondrechten en waarden van de Unie, en een positief effect moet hebben op werknemers en arbeidsomstandigheden;

- D. overwegende dat het gebruik van digitale hulpmiddelen gedurende langere perioden kan leiden tot een vermindering van de concentratie en tot cognitieve en emotionele overbelasting; overwegende dat monotone, repetitieve handelingen en een statische houding gedurende lange tijd tot overbelasting van de spieren en spier- en skeletaandoeningen kunnen leiden; overwegende dat het Internationaal Agentschap voor kankeronderzoek radiofrequente straling als mogelijk kankerverwekkend heeft aangemerkt; overwegende dat zwangere vrouwen een bijzonder risico kunnen lopen wanneer zij worden blootgesteld aan radiofrequente straling;
- E. overwegende dat buitensporig gebruik van technologische apparatuur verschijnselen zoals isolement, techno-verslaving, slaapttekort, emotionele uitputting, angst en burn-out kan verergeren; overwegende dat volgens de Wereldgezondheidsorganisatie wereldwijd meer dan 300 miljoen mensen lijden aan een depressie of een andere veelvoorkomende geestelijke aandoening die met hun werk te maken heeft en dat jaarlijks 38,2 % van de bevolking in de Unie met een geestelijke aandoening kampt;
- F. overwegende dat de maatregelen die in verband met de COVID-19-crisis zijn genomen de manier waarop mensen werken hebben veranderd en het belang van digitale oplossingen hebben aangetoond, waaronder het gebruik van thuiswerkregelingen door bedrijven, zelfstandigen en overheidsinstellingen in de hele Unie; overwegende dat volgens Eurofound een derde van de werknemers in de Unie tijdens de lockdown van thuis uit is gaan werken, afgezet tegen 5 % van de werknemers die voorheen gewoonlijk van thuis uit werkten, en het gebruik van digitale hulpmiddelen voor het werk aanzienlijk is toegenomen; overwegende dat volgens Eurofound 27 % van de telewerkende respondenten aangaf in de vrije tijd te hebben gewerkt om aan de vereisten van het werk te voldoen¹; overwegende dat werken vanop afstand en telewerken tijdens de COVID-19-crisis zijn toegenomen en naar verwachting hoger zullen blijven dan vóór de COVID-19-crisis of zelfs nog zullen toenemen;
- G. overwegende dat vrouwen een bijzonder hoog risico lopen en harder worden getroffen door de economische en sociale gevolgen van de COVID-19-crisis, vanwege hun overheersende of nog steeds traditionele rol van vrouw aan de haard en huismoeder; overwegende dat het toegenomen telewerk tijdens de COVID-19-crisis ook een groter risico kan inhouden voor jongeren en mensen met zorgtaken, zoals alleenstaande ouders, gezinnen met kinderen en gezinnen met zorgbehoevende familieleden; overwegende dat werk en privéleven in een tijd van telewerken, social distancing en lockdown goed in evenwicht moeten zijn; overwegende dat genderaspecten moeten worden aangepakt in het kader van het recht om offline te zijn;
- H. overwegende dat het recht om offline te zijn een grondrecht is dat onlosmakelijk verbonden is met de nieuwe werkpatronen in het nieuwe digitale tijdperk; overwegende dat dit recht moet worden beschouwd als een belangrijk instrument van het sociaal beleid van de Unie om de rechten van alle werknemers te beschermen; overwegende dat het recht om offline te zijn van bijzonder belang is voor de meest kwetsbare

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

werknemers en degenen met zorgtaken;

- I. overwegende dat de technologische vooruitgang een extra complicerende factor bij de monitoring en bewaking op het werk vormt; overwegende dat het gebruik van opdringerige digitale technologieën op het werk in slechts enkele lidstaten tot op zekere hoogte wordt aangepakt en gereguleerd is; overwegende dat in artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (EVRM) is bepaald dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn persoonsgegevens; overwegende dat dit artikel in meerdere nationale rechtsgebieden is aangehaald om de privacy van werknemers in hun werkomgeving te beschermen; overwegende dat artikel 8 van het EVRM en de uitvoering van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad (algemene verordening gegevensbescherming – AVG)¹ ervoor moeten zorgen dat werknemers voldoende informatie over de omvang en de aard van de monitoring en bewaking krijgen en dat de werkgevers verplicht zijn de maatregelen te rechtvaardigen en de effecten daarvan tot een minimum te beperken door de minst opdringerige methoden te gebruiken;
 - J. overwegende dat 27 % van de telewerkende respondenten in een studie van Eurofound aangaf in de vrije tijd te hebben gewerkt om aan de vereisten van het werk te voldoen;
1. benadrukt dat digitale hulpmiddelen voor het werk, waaronder ICT, hebben gezorgd voor meer flexibiliteit wat betreft de plaats, tijd en manier waarop werk kan worden verricht en voor het feit dat werknemers buiten hun normale werktijden bereikbaar zijn; wijst erop dat een passend gebruik van digitale hulpmiddelen werkgevers en werknemers ten goede kan komen door meer vrijheid, onafhankelijkheid en flexibiliteit toe te staan om werktijden en werktaken beter te organiseren, de tijd die nodig is voor woon-werkverkeer te reduceren en het beheer van persoonlijke en gezinsverplichtingen te vergemakkelijken, waardoor een beter evenwicht tussen werk en privéleven ontstaat; merkt op dat de behoeften van werknemers sterk uiteenlopen en benadrukt in dit verband dat het belangrijk is een duidelijk kader te ontwikkelen dat tegelijkertijd de persoonlijke flexibiliteit en de bescherming van de rechten van werknemers bevordert;
 2. wijst erop dat onafgebroken bereikbaarheid in combinatie met veeleisend werk en de toenemende mate waarin van werknemers wordt verwacht dat zij op elk moment bereikbaar zijn, negatieve gevolgen kan hebben voor de grondrechten van werknemers, het evenwicht tussen werk en privéleven en voor hun fysieke en geestelijke gezondheid en welzijn;
 3. erkent dat een doeltreffende registratie van de arbeidstijd ertoe kan bijdragen dat de contractuele werktijden worden geëerbiedigd; benadrukt dat het weliswaar belangrijk is dat de arbeidstijd wordt geregistreerd om ervoor te zorgen dat de overeengekomen uren en wettelijke grenzen niet worden overschreden, maar dat de effectiviteit extra aandacht vergt, aangezien slechts een paar lidstaten dit hebben gereguleerd;
 4. merkt op dat steeds meer bewijs aantoont dat de afbakening van werktijden, evenwicht

¹ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

tussen werk en privéleven, een zekere flexibiliteit in de organisatie van de arbeidstijd en actieve maatregelen ter verbetering van het welzijn op het werk onder meer een positief effect hebben op de fysieke en geestelijke gezondheid van werknemers en zorgen voor een verbetering van de veiligheid op het werk en een hogere arbeidsproductiviteit doordat vermoeidheid en stress afnemen, de tevredenheid van werknemers met het werk en hun motivatie toenemen en het ziekteverzuim afneemt¹;

5. onderkent dat het belangrijk is dat digitale hulpmiddelen voor het werk goed en op efficiënte wijze worden gebruikt, voor zowel werknemers als werkgevers, waarbij ervoor wordt gezorgd dat geen inbreuk wordt gemaakt op het recht van werknemers op billijke arbeidsvoorwaarden, waaronder een billijke vergoeding, de beperking van de werktijd en evenwicht tussen werk en privéleven, evenals gezondheid en veiligheid op het werk;
6. is van mening dat verstoringen van de niet-arbeidstijd van werknemers en de verlenging van hun werktijden het risico op onbetaald overwerk, vermoeidheid door het werk, psychosociale, mentale en lichamelijke problemen, zoals angst, depressie, burn-out en technostress kunnen vergroten en negatieve gevolgen kunnen hebben voor hun gezondheid en veiligheid op het werk, hun evenwicht tussen werk en privéleven en het uitrusten van hun werk;
7. onderkent de bevindingen van Eurofound die aantonen dat mensen die geregeld van thuis uit werken in vergelijking met werknemers die op een bedrijfslocatie werken ruim twee keer zo vaak geneigd zijn langer te werken dan het verplichte maximum van 48 uur per week en tussen elke werkdag minder dan de verplichte 11 uur te rusten, zoals in het Unierecht is vastgelegd; wijst erop dat bijna 30 % van deze telewerkers aangeeft elke dag of meerdere keren per week ook in de vrije tijd te werken, terwijl dat voor werknemers op kantoor minder dan 5 % is, en dat telewerkers ook vaker geneigd zijn om op onregelmatige tijden te werken; benadrukt dat het aantal thuiswerkers in de Unie dat melding maakt van lange werktijden of niet van zijn vrije tijd kan genieten, toeneemt; merkt verder op dat regelmatige telewerkers vaker melding maken van werkgerelateerde stress en te lijden hebben onder slaapstoornissen, stress en blootstelling aan het licht van digitale schermen, en merkt op dat andere effecten op de gezondheid van telewerkers en “uiterst mobiele” werknemers hoofdpijn, oogvermoeidheid, vermoeidheid, angst en spier- en skeletaandoeningen zijn; erkent dat regelmatig telewerken een fysieke tol kan eisen van werknemers, aangezien ad hoc thuis opgezette werkruimtes alsook laptops en andere ICT-uitrusting mogelijk niet voldoen aan de ergonomische normen; verzoekt de Commissie en de lidstaten het desbetreffende onderzoek en gegevensverzameling te verbeteren en een gedetailleerde beoordeling van deze problemen te maken; benadrukt dat het van belang is deze kwesties aan te pakken gezien de voorspelde toename van telewerken op de langere termijn;
8. wijst erop dat telewerk tijdens de COVID-19-crisis een belangrijke rol heeft gespeeld om de werkgelegenheid en het bedrijfsleven in zekere mate te vrijwaren, maar herhaalt

¹ Messenger, IAO, geciteerd in de studie over de beoordeling van de Europese meerwaarde, uitgevoerd door de afdeling Europese Meerwaarde van de onderzoeksdienst van het Europees Parlement (EPRS), getiteld “The right to disconnect” (Het recht om offline te zijn, PE 642.847, juli 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)

dat dit, vanwege de combinatie van lange werktijden en hogere eisen, ook grotere risico's kan inhouden voor werknemers, met negatieve gevolgen voor de kwaliteit van hun arbeidstijd en hun evenwicht tussen werk en privéleven, alsook voor hun lichamelijke en geestelijke gezondheid; wijst erop dat er bijzondere moeilijkheden ontstaan wanneer werk niet gebonden is aan een specifieke werkplek, wanneer mensen permanent met het werk verbonden zijn en wanneer werk in het gezins- en privéleven sijpelt;

9. benadrukt dat het recht van werknemers om offline te zijn van vitaal belang is om hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en welzijn te beschermen en hen te beschermen tegen psychosociale risico's; wijst nogmaals op het belang en de voordelen van de uitvoering van psychosociale risicobeoordelingen op het niveau van particuliere en openbare bedrijven, alsook op het belang van het bevorderen van geestelijke gezondheid en het voorkomen van geestelijke stoornissen op het werk, waardoor betere omstandigheden voor zowel werknemers als werkgevers worden gecreëerd; erkent dat de door de sociale partners ingestelde comités voor gezondheid en veiligheid een positieve rol kunnen spelen om te zorgen voor frequentere en nauwkeurigere risicobeoordelingen;
10. herinnert eraan dat volgens de huidige wetgeving en de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie werknemers niet permanent en zonder onderbreking ter beschikking van de werkgever moeten staan en dat er een verschil is tussen arbeidstijd, waarbij een werknemer ter beschikking van de werkgever moet staan, en niet-arbeidstijd, waarbij een werknemer niet verplicht is ter beschikking van de werkgever te blijven, en dat de beschikbaarheidsdienst arbeidstijd is; erkent evenwel dat het recht om offline te zijn niet uitdrukkelijk is geregeld bij het Unierecht; herinnert eraan dat de situatie in de lidstaten sterk uiteenloopt, waarbij een aantal lidstaten en de sociale partners stappen hebben ondernomen om het gebruik van digitale hulpmiddelen voor het werk te reguleren in wetgeving en/of collectieve overeenkomsten om werknemers en hun gezin waarborgen en bescherming te bieden; verzoekt de Commissie en de lidstaten en moedigt de sociale partners aan om goede praktijken uit te wisselen en te zorgen voor een gecoördineerde gemeenschappelijke aanpak van de bestaande arbeidsomstandigheden zonder afbreuk te doen aan de sociale rechten en de mobiliteit binnen de Unie;
11. verzoekt de Commissie de risico's van het niet-beschermen van het recht om offline te zijn te beoordelen en aan te pakken;
12. verzoekt de lidstaten en de werkgevers ervoor te zorgen dat werknemers geïnformeerd worden over hun recht om offline te zijn en dat recht ook kunnen uitoefenen;
13. herinnert aan de specifieke behoeften van en de verschillen tussen de diverse sectoren ten aanzien van het recht om offline te zijn; verzoekt de Commissie om, op basis van een grondige beoordeling, een degelijke evaluatie en overleg met de lidstaten en de sociale partners, een voorstel in te dienen voor een richtlijn van de Unie inzake minimumnormen en voorwaarden om ervoor te zorgen dat werknemers hun recht om offline te zijn daadwerkelijk kunnen uitoefenen en om het gebruik van bestaande en nieuwe digitale hulpmiddelen voor arbeidsdoeleinden te reguleren, waarbij rekening moet worden gehouden met de kaderovereenkomst van de Europese sociale partners inzake digitalisering, die regelingen omvat om on- en offline te zijn; herinnert eraan dat in de kaderovereenkomst wordt bepaald dat de sociale partners binnen de komende drie

jaar uitvoeringsmaatregelen zullen treffen en dat, wanneer er voor het einde van die uitvoeringsperiode een wetgevingsvoorstel wordt ingediend, voorbijgegaan wordt aan de rol van de sociale partners als vastgelegd in het VWEU; dringt erop aan dat elk wetgevingsvoorstel de autonomie van de nationale sociale partners, nationale collectieve overeenkomsten en nationale tradities en modellen op de arbeidsmarkt eerbiedigt en geen afbreuk doet aan het recht om in overeenstemming met het nationaal recht en de nationale praktijken over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze af te sluiten en te doen naleven;

14. verzoekt de Commissie een wetgevingskader voor te stellen met het oog op de vaststelling van minimumvereisten voor werk op afstand in de hele Unie om ervoor te zorgen dat telewerken geen gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden van telewerkers; benadrukt dat een dergelijk kader de arbeidsomstandigheden moet verduidelijken, met inbegrip van de verstrekking en het gebruik en de aansprakelijkheid voor apparatuur, zoals bestaande en nieuwe digitale hulpmiddelen, en ervoor moet zorgen dat dergelijk werk op vrijwillige basis wordt uitgevoerd en dat de rechten, werklast en prestatienormen van telewerkers gelijkwaardig zijn aan die van vergelijkbare werknemers;
15. is van mening dat de nieuwe richtlijn de vereisten van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, met name de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, van Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, van Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad betreffende de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk, en met name de voorschriften in die richtlijnen met betrekking tot maximale werktijden en minimumrusttijden, flexibele arbeidsregelingen en informatieverplichtingen, moet specificeren, aanvullen en volledig eerbiedigen, en geen negatieve gevolgen mag hebben voor werknemers; is van mening dat de nieuwe richtlijn oplossingen moet bieden voor de bestaande modellen, de rol van de sociale partners, de verantwoordelijkheden van werkgevers en de behoeften van werknemers met betrekking tot de organisatie van hun arbeidstijd wanneer zij digitale hulpmiddelen gebruiken; benadrukt het fundamentele belang van de correcte omzetting, uitvoering en toepassing van de regelgeving van de Unie, en herinnert eraan dat het acquis van de Unie op sociaal en werkgelegenheidsgebied volledig van toepassing is op de digitale transitie; verzoekt de Commissie en de lidstaten te zorgen voor correcte handhaving via de nationale arbeidsinspectiediensten;
16. benadrukt dat het recht om offline te zijn werknemers in staat stelt om buiten hun arbeidstijd, waaronder tijdens rusttijden, officiële feestdagen en betaalde vakantie, moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof en andere soorten verlof, af te zien van taken, activiteiten en elektronische communicatie die verband houden met het werk, zoals telefoongesprekken, e-mails en andere berichten, zonder dat zij nadelige gevolgen ondervinden; benadrukt dat een zekere autonomie, flexibiliteit en tijdsovereeniteit, die inhouden dat werknemers de ruimte moeten krijgen om hun arbeidstijd om de verantwoordelijkheden in hun privéleven heen te plannen, in het bijzonder wanneer zij zorg dragen voor kinderen of zieke familieleden, moeten worden geëerbiedigd; benadrukt dat de toegenomen bereikbaarheid op het werk niet tot enige vorm van discriminatie mag leiden en geen negatieve gevolgen mag hebben met betrekking tot aanwerving of loopbaanontwikkeling;

17. benadrukt dat vooruitgang op het gebied van nieuwe technologische mogelijkheden, zoals artificiële intelligentie, een cruciale rol speelt bij het vormgeven van de werkplek van de toekomst en de waardering van de efficiëntie van het werk, en niet mag leiden tot een gedehumaniseerd gebruik van digitale hulpmiddelen en tot bezorgdheid over privacy en onevenredige en illegale verzameling van persoonsgegevens en controle en monitoring van werknemers; benadrukt dat nieuwe vormen van werkruimte en instrumenten voor toezicht op de arbeidsprestaties, waardoor bedrijven de activiteiten van werknemers uitgebreid kunnen volgen, niet mogen worden gezien als een kans om systematisch toezicht op werknemers uit te oefenen; verzoekt de sociale partners en de toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming ervoor te zorgen dat arbeidsmonitoringinstrumenten alleen worden gebruikt wanneer dat noodzakelijk en evenredig is en het recht op privacy van werknemers en zelfbeschikking bij hun werk waarborgen; wijst erop dat werkgevers in gevallen waar werknemers de door hun werkgever ter beschikking gestelde communicatiediensten ook voor privédoeleinden mogen gebruiken, geen toegang mogen hebben tot metagegevens van de communicatie en de inhoud daarvan, en dat werknemers moeten worden voorgelicht en geïnformeerd over de wijze waarop hun gegevens worden verwerkt; herinnert eraan dat er in een arbeidsrelatie normaal gesproken niet kan worden uitgegaan van de vrijwillige toestemming van werknemers voor de verwerking van persoonsgegevens en dat deze toestemming dan ook niet geldig is aangezien er sprake is van een duidelijke wanverhouding tussen de betrokken werknemer en de voor de verwerking verantwoordelijke werkgever;
18. herhaalt dat het naleven van de arbeidstijd en de voorspelbaarheid ervan als essentieel worden gezien voor het waarborgen van de gezondheid en veiligheid van werknemers en hun gezinnen in de Unie;
19. benadrukt dat de Commissie, de lidstaten, werkgevers en werknemers het recht om offline te zijn actief moeten ondersteunen en stimuleren en een efficiënte, weloverwogen en evenwichtige benadering van digitale hulpmiddelen op het werk moeten bevorderen, evenals bewustmakingsmaatregelen en voorlichtings- en opleidingscampagnes met betrekking tot de arbeidstijd en het recht om offline te zijn; benadrukt het belang van een redelijk gebruik van digitale hulpmiddelen om ervoor te zorgen dat het recht om offline te zijn en alle andere rechten die bedoeld zijn om de geestelijke en lichamelijke gezondheid van werknemers te beschermen, effectief worden toegepast en een vaste, actieve component van de arbeidscultuur in de Unie worden;
20. onderstreept het feit dat werkgevers niet mogen eisen dat werknemers buiten hun werktijd direct of indirect beschikbaar of bereikbaar zijn, en dat medewerkers buiten de overeengekomen werktijden geen contact mogen opnemen met hun collega's voor werkdoeleinden; herinnert eraan dat tijden waarop een werknemer beschikbaar of bereikbaar moet zijn voor de werkgever, onder de noemer "arbeidstijd" vallen; beklemtoont dat, gezien de veranderende aard van de arbeidswereld, het steeds noodzakelijker is dat werknemers volledig worden geïnformeerd over hun arbeidsvoorwaarden met het oog op de toepassing van het recht om offline te zijn, en dat zij deze informatie tijdig moeten krijgen, in een schriftelijke of digitale vorm waartoe zij gemakkelijk toegang hebben; wijst erop dat werkgevers werknemers van voldoende informatie moeten voorzien, waaronder een schriftelijke verklaring waarin het recht van werknemers om offline te zijn wordt uiteengezet, met name ten minste de praktische regelingen voor het uitschakelen van digitale hulpmiddelen voor het werk, met inbegrip van eventuele werkgerelateerde hulpmiddelen voor monitoring en

bewaking, de manier waarop de arbeidstijd wordt geregistreerd, de veiligheids- en gezondheidsevaluaties van de werkgever en de maatregelen ter bescherming van werknemers tegen nadelige behandeling en voor het toepassen van het recht van werknemers op verhaal; herhaalt het belang van gelijke behandeling voor grensarbeiders en verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat werknemers naar behoren worden geïnformeerd over hun recht om offline te zijn, ook wanneer ze over de grens werken;

21. benadrukt dat de sociale partners belangrijk zijn om de doeltreffende tenuitvoerlegging en handhaving van het recht om offline te zijn overeenkomstig de nationale praktijken te waarborgen, en dat het werk dat zij op dit gebied reeds hebben verricht dan ook in aanmerking moet worden genomen; is van mening dat de lidstaten moeten waarborgen dat werknemers in staat zijn om hun recht om offline te zijn doeltreffend uit te oefenen, onder meer door middel van collectieve overeenkomsten; verzoekt de lidstaten nauwkeurige en toereikende mechanismen in te stellen om een minimaal beschermingsniveau conform de regelgeving van de Unie te waarborgen, alsook de handhaving van het recht om offline te zijn voor alle werknemers;
22. verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat werknemers die zich beroepen op hun recht om offline te zijn, beschermd zijn tegen represailles en andere negatieve gevolgen en dat er mechanismen zijn om klachten of inbreuken op het recht om offline te zijn aan te pakken;
23. benadrukt dat alle werkgerelateerde (bij)scholingsactiviteiten onder de noemer “arbeidstijd” vallen en zonder passende compensatie niet tijdens overuren of op een vrije dag mogen plaatsvinden;
24. benadrukt hoe belangrijk het is individuele trainingen voor het verbeteren van de IT-vaardigheden van alle werknemers te ondersteunen, in het bijzonder voor mensen met een beperking en oudere collega's, teneinde ervoor te zorgen dat zij hun werk goed en efficiënt uitvoeren;
25. verzoekt de Commissie het recht om offline te zijn op te nemen in haar nieuwe strategie inzake veiligheid en gezondheid op het werk en om binnen het kader inzake veiligheid en gezondheid op het werk expliciet nieuwe psychosociale maatregelen en acties uit te werken;
26. verzoekt de Commissie op grond van artikel 153, lid 2, onder b), in samenhang met artikel 153, lid 1, onder a), b) en i), VWEU, een voorstel in te dienen voor een handeling inzake het recht om offline te zijn, aan de hand van de aanbevelingen in de bijlage hierbij;
27. is van oordeel dat het gevraagde voorstel geen financiële gevolgen mag hebben;
28. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie en bijgaande gedetailleerde aanbevelingen te doen toekomen aan de Commissie en de Raad, alsmede aan de parlementen en de regeringen van de lidstaten.

**BIJLAGE BIJ DE RESOLUTIE:
AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE
VOORSTEL**

TEKST VAN HET VERLANGDE WETGEVINGSVOORSTEL

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

inzake het recht om offline te zijn

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2, onder b), in samenhang met artikel 153, lid 1, onder a), b) en i),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure³,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) In artikel 153, lid 1, onder a), b) en i), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat Unie de activiteiten van de lidstaten op het gebied van de verbetering van het arbeidsmilieu om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen van de arbeidsvoorwaarden en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, ondersteunt en aanvult.
- (2) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het Handvest) bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van

¹ PB C...

² PB C...

³ Standpunt van het Europees Parlement ...

loon. Artikel 30 van het Handvest voorziet in het recht op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag en de artikelen 20 en 21 van het Handvest voorzien in gelijkheid voor de wet en verbieden discriminatie. Uit hoofde van artikel 23 van het Handvest moet de gelijkheid van vrouwen en mannen worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

- (3) In de Europese pijler van sociale rechten is bepaald dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsverhouding recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, dat moet worden gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context, dat innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, moeten worden bevorderd, en dat arbeidsverhoudingen die leiden tot onzekere arbeidsomstandigheden worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten (beginsel nr. 5). In de Europese pijler van sociale rechten is ook bepaald dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie (beginsel nr. 7), dat de sociale partners met in achtneming van de nationale gebruiken worden geraadpleegd over de vormgeving en uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid (beginsel nr. 8), dat ouders en mensen met zorgtaken recht hebben op geschikte vormen van verlof en flexibele werkregelingen (beginsel nr. 9), en dat werknemers recht hebben op een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en op gegevensbescherming, alsook het recht op een werkomgeving die op hun professionele behoeften is afgestemd en hen in staat stelt langer op de arbeidsmarkt actief te blijven (beginsel nr. 10).
- (4) In deze richtlijn wordt rekening gehouden met de verdragen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd, met inbegrip van met name het Verdrag van 1919 tot beperking van de arbeidsduur in nijverheidsondernemingen (nr. 1), het Verdrag van 1930 betreffende de regeling van de arbeidsduur in de handel en op kantoren (nr. 30), de Aanbeveling van 1981 betreffende het collectief onderhandelen (nr. 163), het Verdrag van 1981 betreffende arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid (nr. 156) en de bijbehorende aanbeveling (nr. 165), alsook de eeuwfeestverklaring van de IAO over de Toekomst van Werk van 2019.

- (5) In deze richtlijn wordt ook rekening gehouden met het herziene Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa van 3 mei 1996, en met name artikel 2 (betreffende het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van redelijke arbeidstijden en rusttijden), artikel 3 (betreffende het recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden), artikel 6 (betreffende het recht op collectief onderhandelen) en artikel 27 (betreffende de bescherming van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden).
- (6) In artikel 24 van de Universele Verklaring van de rechten van de mens wordt gesteld dat eenieder recht heeft op rust en vrije tijd, met inbegrip van een redelijke beperking van de arbeidstijd en periodieke vakanties met behoud van loon.
- (7) Digitale hulpmiddelen stellen werknemers in staat overal en op elk moment te werken en kunnen, wanneer ze naar behoren worden gebruikt, bijdragen tot de verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers doordat ze hun meer flexibiliteit geven in de organisatie van hun privéleven. Het gebruik van digitale hulpmiddelen voor het werk, waaronder ICT, kan echter ook negatieve gevolgen hebben, zoals langere werktijden omdat werknemers worden aangezet om buiten hun arbeidstijd te werken, een hogere arbeidsintensiteit, evenals de vervaging van de grenzen tussen werktijd en vrije tijd. Als dergelijke digitale hulpmiddelen niet uitsluitend tijdens arbeidstijd worden gebruikt, kunnen zij het privéleven van werknemers verstoren. Voor werknemers met onbetaalde zorgtaken kunnen digitale hulpmiddelen het bijzonder moeilijk maken om een gezond evenwicht tussen werk en privéleven te bereiken. Vrouwen besteden meer tijd dan mannen aan dergelijke zorgtaken, verrichten minder uren betaald werk en stoppen mogelijk geheel met werken.
- (8) Digitale hulpmiddelen die voor het werk worden gebruikt kunnen constante druk en stress veroorzaken, een negatieve invloed hebben op de fysieke en geestelijke gezondheid en het welzijn van werknemers en leiden tot psychosociale of andere beroepsziekten zoals angststoornissen, depressie, burn-out, technostress, slaapstoornissen en skeletspierstelselaandoeningen. Al die effecten zorgen voor toenemende druk op werkgevers en socialezekerheidsstelsels en verhogen het risico op schending van het recht van werknemers op arbeidsomstandigheden die hun gezondheid en veiligheid eerbiedigen. Gezien de uitdagingen die de aanzienlijke groei van het gebruik van digitale hulpmiddelen voor het werk, atypische arbeidsverhoudingen en telewerkregelingen met zich meebrengt, in het bijzonder in de context van de COVID-

19-crisis, die heeft geleid tot extra werkgerelateerde stress en de grenzen tussen werk en privéleven nog meer heeft vervaagd, is het nog urgenter geworden te waarborgen dat werknemers hun recht om offline te zijn kunnen uitoefenen.

- (9) Het toenemende gebruik van digitale technologieën heeft de traditionele werkmodellen veranderd en een cultuur gecreëerd waarin onafgebroken “online zijn” en “altijd aan staan” de norm is. In die context is het belangrijk te zorgen voor de bescherming van de grondrechten van werknemers, billijke arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van het recht op een billijke vergoeding en de eerbiediging van de arbeidstijd, gezondheid en veiligheid en de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- (10) Het recht om offline te zijn verwijst naar het recht van werknemers om buiten de arbeidstijd af te zien van werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen zoals telefoonoproepen, e-mails of andere berichten. Het recht om offline te zijn moet werknemers het recht geven om buiten de arbeidstijd werkgerelateerde hulpmiddelen uit te schakelen en niet te reageren op verzoeken van hun werkgever, zonder dat zij het risico lopen op negatieve gevolgen zoals ontslag of andere represaillemaatregelen. Omgekeerd geldt dat werkgevers niet van werknemers mogen eisen dat zij buiten arbeidstijd werken. Werkgevers mogen geen cultuur bevorderen waarin “altijd aan staan” de norm is en werknemers die afzien van hun recht om offline te zijn, duidelijk worden beoordeeld ten opzichte van werknemers die dat niet doen. Werknemers die situaties van niet-naleving van het recht om offline te zijn op de werkplek melden, mogen niet worden bestraft.
- (11) Het recht om offline te zijn moet van toepassing zijn op alle werknemers en in alle sectoren, zowel de particuliere als de overheidssector, en moet doeltreffend worden gehandhaafd. Het recht om offline te zijn is bedoeld om de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers en van billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen, met inbegrip van het evenwicht tussen werk en privéleven.
- (12) Er is op dit moment geen Unierecht waarin het recht om offline te zijn uitdrukkelijk is geregeld en de wettelijke regelgeving inzake dit recht verschilt sterk per lidstaat.

Richtlijnen 89/391/EEG¹ en 91/383/EEG² van de Raad hebben echter tot doel de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor onbepaalde of bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen te bevorderen; in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad³ worden minimumvoorschriften vastgesteld inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd, ook met betrekking tot maximaal toegestane arbeidstijd en minimale rusttijd; Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad⁴ heeft tot doel arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen; en in Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad⁵ worden minimumvoorschriften vastgesteld om de combinatie van werk en privéleven mogelijk te maken voor werknemers met kinderen of die mantelzorger zijn.

- (13) Overeenkomstig Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad hebben werknemers in de Unie recht op minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd. In dit verband voorziet de richtlijn in dagelijkse rusttijd, pauzes, wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeidstijd en jaarlijkse vakantie en worden bij de richtlijn aspecten van nacht- en ploegenarbeid en het werkrooster geregeld. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) moet beschikbaarheidsdienst, waarbij een werknemer op een door de werkgever bepaalde plaats fysiek aanwezig moet zijn, “in zijn geheel als arbeidstijd [...] moet worden aangemerkt, ook wanneer hij gedurende

¹ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

² Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19).

³ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

⁴ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105).

⁵ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

deze dienst niet continu daadwerkelijk beroepswerkzaamheden verricht”¹ en moet thuiswachtdienst, waarbij een werknemer de wachtdienst thuis moet verrichten en beschikbaar voor zijn werkgever moet zijn, als arbeidstijd worden aangemerkt². Bovendien heeft het HvJ-EU de voorschriften inzake minimale rusttijd uitgelegd als “bijzonder belangrijke voorschriften van communautair sociaal recht die voor alle werknemers gelden als een minimumnorm ter bescherming van hun veiligheid en hun gezondheid”³. Richtlijn 2003/88/EG bevat echter geen uitdrukkelijke bepaling inzake het recht van een werknemer om offline te zijn en vereist evenmin dat werknemers buiten de arbeidstijd, tijdens rusttijden of andere niet-arbeidstijd bereikbaar zijn, maar voorziet wel in het recht op ononderbroken dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse rusttijden waarin de werknemer onbereikbaar is en er geen contact met hem of haar mag worden opgenomen. Voorts is er geen uitdrukkelijke bepaling in het Unierecht waarin het recht is verankerd om buiten de (contractueel) overeengekomen arbeidstijd te allen tijde onbeschikbaar te zijn.

- (14) Het HvJ-EU heeft bevestigd dat werkgevers uit hoofde van Richtlijnen 89/391/EEG en 2003/88/EG verplicht zijn een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt gemeten, en dat dit systeem “objectief, betrouwbaar en toegankelijk” moet zijn⁴.
- (15) In zijn rechtspraak heeft het HvJ-EU criteria vastgesteld voor het bepalen van de status van een werknemer. Bij de uitvoering van deze richtlijn moet rekening worden gehouden met de interpretatie door het HvJ-EU van deze criteria. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria, vallen alle werknemers in zowel de particuliere als de overheidssector, onder wie oproepwerkers, deeltijdwerkers, gelegenhedswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerkers, stagiairs en leerlingen, binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn. Misbruik, op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties, van de rechtspositie van zelfstandigen als omschreven in het nationaal recht, is een vorm van valselijk gemeld werk die vaak

¹ Arrest van het Hof van Justitie van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 t/m C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punt 93.

² Arrest van het Hof van Justitie van 21 februari 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punt 66.

³ Arrest van 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punt 38.

⁴ Arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punt 60.

verband houdt met zwartwerk. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voorwaarden die kenmerkend zijn voor een arbeidsverhouding wordt aangemeld als zelfstandige, met als doel te ontkomen aan bepaalde juridische of fiscale verplichtingen. Dergelijke personen moeten binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsverhouding moet worden bepaald aan de hand van de feiten die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet aan de hand van de beschrijving van de verhouding door de betrokken partijen. Voor wat betreft deze richtlijn verwijst de term “werknemer” naar iedere werknemer die een arbeidsverhouding heeft die voldoet aan de criteria van het HvJ-EU.

- (16) In de afgelopen decennia is het aantal standaardarbeidsovereenkomsten afgenomen en is de gangbaarheid van atypische of flexibele arbeidsregelingen toegenomen, grotendeels vanwege de digitalisering van economische activiteiten. Er is Unierecht inzake sommige soorten atypisch werk. Richtlijn 97/81/EG van de Raad¹ is gericht op de uitvoering van de raamovereenkomst tussen de Europese Sociale partners inzake deeltijdarbeid en heeft ten doel de opheffing van discriminatie van deeltijdwerkers te waarborgen en de kwaliteit van deeltijdarbeid te verbeteren, de ontwikkeling van deeltijdarbeid op vrijwillige basis te vergemakkelijken en bij te dragen aan een flexibele organisatie van arbeidstijd waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers. Richtlijn 1999/70/EG van de Raad² is gericht op de uitvoering van de raamovereenkomst tussen de Europese sociale partners inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het doel van de richtlijn is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en het misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen. Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad³, die werd vastgesteld nadat de Europese sociale partners geen raamovereenkomst konden sluiten, heeft tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van

¹ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).

² Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

³ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

uitzendwerk te verbeteren door de gelijke behandeling van uitzendkrachten te waarborgen en door uitzendbureaus als werkgever te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde doeltreffend bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen.

- (17) De Europese sociale partners hebben in juli 2002 een kaderovereenkomst inzake telewerken en in juni 2020 een kaderovereenkomst inzake digitalisering gesloten. De kaderovereenkomst inzake digitalisering voorziet in mogelijke door de sociale partners overeen te komen maatregelen met betrekking tot het online en offline zijn van werknemers. In het licht van de ontwikkelingen sinds de goedkeuring van de kaderovereenkomst inzake telewerken in 2002 is duidelijk geworden dat er behoefte is aan een evaluatie en een rechtskader op het niveau van de Unie voor sommige onderdelen van die overeenkomst.
- (18) In artikel 3, lid 1, onder a), en artikel 3, lid 2, van Richtlijn 2008/104/EG wordt bepaald dat het begrip “werknemer” volgens het nationaal recht wordt gedefinieerd. Het HvJ-EU heeft echter bepaald dat de criteria die in zijn rechtspraak zijn vastgesteld moeten worden toegepast om te beoordelen of iemand de status van werknemer heeft. Met name is doorslaggevend of “een persoon [...] voor een ander en onder diens leiding prestaties levert en in ruil daarvoor een vergoeding ontvangt”, en “de juridische kwalificatie naar nationaal recht en de vorm van deze verhouding, evenals de aard van de rechtsbetrekking tussen deze twee personen [zijn] in dit opzicht niet doorslaggevend”¹.
- (19) Een aantal lidstaten heeft stappen genomen om het recht om offline te zijn voor werknemers die digitale hulpmiddelen voor het werk gebruiken, te reguleren. Andere lidstaten bevorderen het gebruik van digitale hulpmiddelen voor het werk zonder dat zij de risico’s specifiek aan de orde stellen, een derde groep lidstaten past algemene wetgeving toe op het gebruik van digitale hulpmiddelen en een vierde groep heeft geen specifieke wetgeving². Optreden op het niveau van de Unie op dit gebied zou zorgen voor minimumvoorschriften voor de bescherming van alle werknemers in de Unie die digitale hulpmiddelen gebruiken voor het werk, en meer in het bijzonder hun

¹ Arrest van het Hof van Justitie van 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, punt 27.

² Eurofound.

grondrechten met betrekking tot billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

- (20) Het doel van deze richtlijn is de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden voor alle werknemers te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen met betrekking tot het recht om offline te zijn. Deze richtlijn moet worden uitgevoerd op een manier die volledig in overeenstemming is met de vereisten zoals vastgelegd in Richtlijnen 89/391/EEG, 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 en (EU) 2019/1158, en mag geen negatieve gevolgen voor werknemers hebben.
- (21) De praktische regelingen voor de uitoefening van het recht van de werknemer om offline te zijn en de toepassing van dat recht door de werkgever moeten door de sociale partners overeengekomen kunnen worden door middel van een collectieve overeenkomst of op het niveau van de onderneming van de werkgever. De lidstaten moeten, bijvoorbeeld door nationale arbeidsinspectiediensten, waarborgen dat werkgevers een verklaring aan de werknemers verstrekken waarin deze praktische regelingen worden beschreven.
- (22) De lidstaten moeten ervoor zorgen dat werkgevers een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem opzetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van elke werknemer kan worden gemeten, overeenkomstig de jurisprudentie van het HvJ-EU, met name het arrest van 14 mei 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18¹.
- (23) De autonomie van de sociale partners moet worden geëerbiedigd. De lidstaten moeten de sociale partners ondersteunen bij het sluiten van collectieve overeenkomsten ter uitvoering van deze richtlijn.
- (24) De lidstaten moeten in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk de effectieve betrokkenheid van de sociale partners waarborgen en de sociale dialoog bevorderen en versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn. Daartoe moeten de lidstaten ervoor zorgen dat, na raadpleging van de sociale partners op het passende niveau, een minumpakket van arbeidsvoorwaarden wordt vastgesteld om werknemers in staat te stellen hun recht om offline te zijn uit te oefenen. De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben de sociale partners overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk met de uitvoering van deze richtlijn te belasten,

¹ Arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

teneinde deze reeks minimumarbeidsvoorwaarden vast te stellen of aan te vullen.

- (25) Afwijkingen van het vereiste om het recht om offline te zijn toe te passen, mogen alleen in buitengewone omstandigheden plaatsvinden, zoals bij overmacht of in andere noodgevallen, op voorwaarde dat de werkgever iedere betrokken werknemer schriftelijk op de hoogte stelt van de redenen en de noodzaak van de afwijking onderbouwt. Het minimumpakket van arbeidsvoorwaarden ter uitvoering van het recht om offline te zijn moet voorzien in criteria voor dergelijke afwijkingen en voor het bepalen van de compensatie voor werkzaamheden die buiten de werktijd worden verricht. Dergelijke compensatie moet ervoor zorgen dat het algemene doel om de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen, wordt geëerbiedigd.
- (26) Werknemers die hun rechten uit hoofde van deze richtlijn uitoefenen, moeten worden beschermd tegen nadelige gevolgen, waaronder ontslag en andere represaillemaatregelen. Deze werknemers moeten ook worden beschermd tegen discriminerende maatregelen, bijvoorbeeld verlies van inkomen of promotiekansen.
- (27) Werknemers moeten adequate en snelle gerechtelijke en administratieve bescherming genieten tegen elke nadelige behandeling die voortvloeit uit de uitoefening van de rechten uit hoofde van deze richtlijn of een poging daartoe, met inbegrip van het verhaalrecht en het recht een administratieve of gerechtelijke procedure in te leiden om de naleving van deze richtlijn te waarborgen.
- (28) De lidstaten moeten de regelingen vaststellen voor de toepassing van het bij deze richtlijn vastgestelde recht om offline te zijn, in overeenstemming met het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken. De lidstaten moeten voor inbreuken op de verplichtingen krachtens deze richtlijn doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen.
- (29) Als een werknemer voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten heeft aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat hij is ontslagen of andere nadelige gevolgen heeft ondervonden omdat hij gebruik heeft gemaakt of heeft willen maken van zijn recht om offline te zijn, rust de last om te bewijzen dat een ontslag of gelijkaardig nadeel niet op die gronden heeft plaatsgevonden op de werkgever.
- (30) Deze richtlijn omvat minimumvereisten en laat de bevoegdheid van de lidstaten om gunstigere bepalingen in te voeren of te handhaven daarom onverlet. Deze richtlijn en de uitvoering ervan vormen geen geldige grondslag voor een verlaging van het

algemene beschermingsniveau van de werknemers op het onder deze richtlijn vallende gebied.

- (31) De Commissie moet de uitvoering van deze richtlijn evalueren teneinde de naleving ervan te monitoren en te waarborgen. Hiertoe moeten de lidstaten regelmatig verslagen indienen bij de Commissie.
- (32) Teneinde het effect van deze richtlijn te beoordelen, worden de Commissie en de lidstaten aangespoord met elkaar te blijven samenwerken, met ondersteuning van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), om vergelijkbare statistieken over de uitvoering van de rechten uit hoofde van deze richtlijn te ontwikkelen.
- (33) Aangezien de doelstelling van deze richtlijn, namelijk het vaststellen van passende waarborgen voor de handhaving van het recht om offline te zijn in de Unie, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang en de gevolgen ervan beter door de Unie kan worden gerealiseerd, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Onderwerp en toepassingsgebied

- 1. In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld om werknemers die gebruikmaken van digitale hulpmiddelen, waaronder ICT, voor het werk in staat te stellen hun recht om offline te zijn uit te oefenen en te waarborgen dat werkgevers het recht van werknemers om offline te zijn eerbiedigen. De richtlijn is van toepassing op alle sectoren, zowel de publieke als particuliere sector, ongeacht hun status en hun arbeidsregelingen.
- 2. Deze richtlijn vormt een nadere specificatie van en aanvulling op Richtlijnen 89/391/EEG, 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 en (EU) 2019/1158 voor de in lid 1 genoemde doeleinden, en laat de in die richtlijnen vastgestelde vereisten onverlet.

Artikel 2

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn gelden de volgende definities:

- (1) “offline zijn”: buiten de arbeidstijd geen werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen verrichten, rechtstreeks noch indirect;
- (2) “arbeidstijd”: arbeidstijd als gedefinieerd artikel 2, punt 1, van Richtlijn 2003/88/EG.

Artikel 3

Het recht om offline te zijn

1. De lidstaten waarborgen dat werkgevers de nodige maatregelen nemen om werknemers de middelen te bieden gebruik te maken van hun recht om offline te zijn.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem opzetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van elke werknemer kan worden gemeten, overeenkomstig het recht van werknemers op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de bescherming van hun persoonsgegevens. Werknemers hebben te allen tijde de mogelijkheid de registratie van hun arbeidstijd op te vragen en te verkrijgen.
3. De lidstaten waarborgen dat werkgevers het recht om offline te zijn op een billijke, rechtmatige en transparante manier toepassen.

Artikel 4

Maatregelen voor de toepassing van het recht om offline te zijn

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, na raadpleging van de sociale partners op het passende niveau, gedetailleerde regelingen worden vastgesteld om werknemers in staat te stellen hun recht om offline te zijn uit te oefenen en dat werkgevers dit recht op een eerlijke en transparante manier toepassen. Hiertoe zorgen de lidstaten voor ten minste de volgende arbeidsvoorwaarden:
 - (a) de praktische regelingen voor het uitschakelen van digitale hulpmiddelen voor het werk, met inbegrip van eventuele werkgerelateerde monitoringinstrumenten;
 - (b) het systeem voor het meten van de arbeidstijd;

- (c) gezondheids- en veiligheidsevaluaties, met inbegrip van beoordelingen van de psychosociale risico's, in verband met het recht om offline te zijn;
- (d) de criteria voor een afwijking door werkgevers van hun verplichting om het recht van een werknemer om offline te zijn toe te passen;
- (e) in het geval van een afwijking op grond van punt d), de criteria om te bepalen hoe de compensatie voor buiten de arbeidstijd verricht werk moet worden berekend overeenkomstig de Richtlijnen 89/391/EEG, 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 en (EU) 2019/1158, en de nationale wetgeving en praktijken.
- (f) bewustmakingsmaatregelen, waaronder opleiding op de werkplek, die werkgevers moeten nemen met betrekking tot de in dit lid genoemde arbeidsvoorwaarden.

Een eventuele afwijking in de zin van lid 1, onder d), vindt alleen in buitengewone omstandigheden plaats, zoals bij overmacht of in andere noodgevallen, op voorwaarde dat de werkgever in ieder geval waarin een beroep wordt gedaan op de afwijking iedere betrokken werknemer schriftelijk op de hoogte stelt van de redenen en de noodzaak van de afwijking onderbouwt.

2. De lidstaten kunnen, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, de sociale partners belasten met het sluiten van collectieve overeenkomsten op nationaal, regionaal, sectoraal of werkgeversniveau waarin de in lid 1 genoemde arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen of aangevuld.
3. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die niet vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst op grond van lid 2 bescherming genieten overeenkomstig deze richtlijn.

Artikel 5

Bescherming tegen nadelige behandeling

1. De lidstaten zorgen ervoor dat discriminatie, een minder gunstige behandeling, ontslag en andere nadelige maatregelen door werkgevers op grond van het feit dat werknemers gebruik hebben gemaakt of hebben willen maken van hun recht om offline te zijn, worden verboden.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers werknemers, met inbegrip van

vertegenwoordigers van de werknemers, beschermen tegen nadelige behandeling en tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen de werkgever of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te handhaven.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat ingeval werknemers die van oordeel zijn dat zij ontslagen of anderszins benadeeld zijn op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt of hebben willen maken van hun recht om offline te zijn, voor een rechter of andere bevoegde instantie feiten hebben aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat zij op deze gronden ontslagen of anderszins benadeeld zijn, de last om te bewijzen dat het ontslag of de nadelige behandeling op andere gronden heeft plaatsgevonden op de werkgever rust.
4. Lid 3 belet de lidstaten niet om voor de werknemers gunstiger bewijsregels in te voeren.
5. De lidstaten zijn niet verplicht lid 3 toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.
6. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

Artikel 6

Recht op verhaal

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werknemers wier recht om offline te zijn is geschonden toegang hebben tot een snel, doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal in geval van inbreuken op de rechten uit hoofde van deze richtlijn.
2. De lidstaten kunnen vakbondsorganisaties de mogelijkheid geven om namens of ter ondersteuning van werknemers en met hun toestemming administratieve procedures in te stellen met het oog op de uitvoering of handhaving van deze richtlijn.

Artikel 7

Informatieplicht

De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers aan iedere werknemer schriftelijk duidelijke, toereikende en passende informatie verstrekken over het recht om offline te zijn, waaronder

een verklaring waarin de voorwaarden van de eventuele toepasselijke collectieve of andere overeenkomsten worden uiteengezet. Deze informatie behelst ten minste het volgende:

- (a) de praktische regelingen voor het uitschakelen van digitale hulpmiddelen voor het werk, met inbegrip van eventuele werkgerelateerde monitoringinstrumenten zoals genoemd in artikel 4, lid 1, onder a);
- (b) het systeem voor meting van de arbeidstijd, zoals genoemd in artikel 4, lid 1, onder b);
- (c) de gezondheids- en veiligheidsevaluaties van de werkgever in verband met het recht om offline te zijn, met inbegrip van beoordelingen van de psychosociale risico's, als bedoeld in artikel 4, lid 1, onder c);
- (d) de criteria voor elke afwijking van de verplichting van de werkgever om het recht om offline te zijn toe te passen en de criteria voor het bepalen van de compensatie voor buiten de arbeidstijd verrichte arbeid, zoals genoemd in artikel 4, lid 1, onder d), en e);
- (e) de bewustmakingsmaatregelen van de werkgever, waaronder opleiding op de werkplek, zoals genoemd in artikel 4, lid 1, onder f);
- (f) de maatregelen ter bescherming van werknemers tegen nadelige behandeling overeenkomstig artikel 5;
- (g) de maatregelen voor de toepassing van het recht van werknemers op verhaal overeenkomstig artikel 6.

Artikel 8

Sancties

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten, en nemen alle maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden uitgevoerd. De vastgestelde sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op ... [twee jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] van die voorschriften en maatregelen in kennis en delen haar onverwijld alle latere wijzigingen daarvan mee.

Artikel 9

Beschermingsniveau

1. Deze richtlijn vormt geen geldige grondslag voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor de werknemers gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan.
3. Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.

Artikel 10

Verslaglegging, evaluatie en toetsing van het recht om offline te zijn

1. De lidstaten verstrekken de Commissie uiterlijk op ... [vijf jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn] een verslag over alle relevante informatie met betrekking tot de praktische uitvoering en toepassing van deze richtlijn, evenals evaluatie-indicatoren met betrekking tot de uitvoeringspraktijken van het recht om offline te zijn, waarin de respectieve standpunten van de nationale sociale partners worden aangegeven.
2. Uiterlijk op ... [zes jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn] en iedere twee jaar daarna dient de Commissie op basis van de overeenkomstig lid 1 door de lidstaten verstrekte informatie een verslag in bij het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering en toepassing van deze richtlijn en gaat zij na of er aanvullende maatregelen nodig zijn, waaronder in voorkomend geval wijzigingen van deze richtlijn.

Artikel 11

Omzetting

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om aan deze richtlijn te voldoen, en publiceren deze, uiterlijk op ... [twee jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn]. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Zij passen deze bepalingen vanaf ... [drie jaar na de datum van inwerkingtreding van

deze richtlijn] toe.

Wanneer de lidstaten die maatregelen vaststellen, wordt in die maatregelen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. Na de inwerkingtreding van deze richtlijn dragen de lidstaten er zorg voor dat ieder ontwerp van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij overwegen in te voeren op het gebied waarop deze richtlijn van toepassing is, tijdig ter kennis van de Commissie wordt gebracht, teneinde de Commissie de gelegenheid te bieden opmerkingen te maken.
3. Overeenkomstig artikel 153, lid 3, VWEU kunnen de lidstaten de sociale partners, indien zij gezamenlijk daarom verzoeken belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat zij de naleving van deze richtlijn waarborgen.

Artikel 12

Persoonsgegevens

Werkgevers verwerken de in artikel 4, lid 1, onder a) en b), van deze richtlijn bedoelde persoonsgegevens uitsluitend met het oog op het registreren van de arbeidstijd van een individuele werknemer. Zij verwerken deze gegevens voor geen ander doeleinde. De verwerking van de persoonsgegevens gebeurt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad¹ en Richtlijn 2002/58/EG van het Europees Parlement en de Raad².

Artikel 13

Inwerkingtreding

¹ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

² Richtlijn 2002/58/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 juli 2002 betreffende de verwerking van persoonsgegevens en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in de sector elektronische communicatie (richtlijn betreffende privacy en elektronische communicatie) (PB L 201 van 31.7.2002, blz. 37).

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 14

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te ...,

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

Voor de Raad

De voorzitter