

IRMINA MIERNICKA

ORCID: 0000-0002-6646-4479

Uniwersytet Łódzki

PRAWO DO ODŁĄCZENIA SIĘ W ŚWIETLE
REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO
Z DNIA 21 STYCZNIA 2021 ROKU
ZAWIERAJĄCEJ ZALECENIA DLA KOMISJI
W SPRAWIE PRAWA DO BYCIA *OFFLINE*

Abstrakt: Opracowanie dotyczy prawa do odłączenia się w świetle rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku. Dotychczasowe publikacje omawiające to prawo koncentrują się głównie na jego charakterze, sposobach regulacji w różnych państwach czy warunkach pracy zdalnej. Istnieje jednak potrzeba dokonania kompleksowej analizy postanowień zawartych w proponowanej przez Parlament dyrektywie, gdyż mogą się one przełożyć na ostateczny kształt regulacji wprowadzonych na poziomie Unii Europejskiej. W niniejszym opracowaniu opisuję okoliczności podjęcia rezolucji, analizuję proponowane przepisy oraz przedstawiam argumenty przemawiające za prawnym uregulowaniem prawa do odłączenia. W wyniku rozważań stwierdzam, że choć zakres zaproponowanej dyrektywy jest kompletny, istnieje wiele wątpliwości interpretacyjnych dotyczących między innymi definicji prawa do odłączenia się czy środków wdrażania.

Słowa kluczowe: prawo do odłączenia się, praca zdalna, prawo do wypoczynku

1. EWOLUCJA KONCEPCJI PRAWA DO ODŁĄCZENIA SIĘ
W PAŃSTWACH EUROPEJSKICH

Zjawisko zwiększonej dyspozycyjności pracownika poza godzinami pracy występuje od dawna i pojawiło się jeszcze przed erą Internetu. Początkowo przejawiało się tym, że pracownicy otrzymywali telefony od swoich przełożonych po godzinach pracy lub „zabierali pracę” do domu, by poświęcać na nią swój czas prywatny. Jednak rozwój narzędzi cyfrowych zintensyfikował ten fenomen dzięki pojawieniu się dodatkowych kanałów komunikacji. Oprócz tradycyjnych telefonów pracownik jest osiągalny poprzez SMS-y, pocztę elektroniczną i liczne aplikacje oraz komunikatory, takie jak Skype, Slack, MS Teams czy WhatsApp. Praca przy wykorzystaniu narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych

znajduje szerokie zastosowanie w różnych branżach i zawodach, dając pracownikom większą elastyczność oraz pozwalając sprawnie dostosowywać się do zmian gospodarczo-społecznych. Taki sposób wykonywania pracy może jednak prowadzić do zacierania granic między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do celów zawodowych doprowadziło wręcz do powstania kultury „stale osiągalnego” pracownika, pracującego zawsze i wszędzie¹, co jednocześnie nie przekłada się na zwiększenie jego produktywności². W związku z tym o potrzebie przyznania pracownikom prawa do odłączenia się od technologii cyfrowych mówi się od dłuższego czasu. W przypadku niektórych państw owa dyskusja przerodziła się w konkretne regulacje prawne, w innych prawo do odłączenia się jest przedmiotem rokowań zbiorowych, jeszcze w innych toczą się zaawansowane prace nad przyszłymi przepisami³.

Francuski Cour de cassation już w 2001 roku stwierdził, że pracownik nie jest zobowiązany ani do tolerowania pracy w domu, ani do przynoszenia tam dokumentów i narzędzi związanych z pracą⁴, a kilka lat później orzekł, że pracownik nie może być ukarany za to, że był nieosiągalny przez telefon komórkowy poza godzinami pracy⁵. Na kanwie tego orzecznictwa oraz na skutek sprawozdania dotyczącego wpływu technologii cyfrowych na świadczenie pracy w 2017 roku prawo do odłączenia się zostało uregulowane w ustawie zwanej prawem El Khomri, nowelizującej francuskie prawo pracy. Przedmiotem obowiązkowych corocznych negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi na szczeblu zakładowym w przypadku zatrudniania 50 lub więcej pracowników stały się procedury dotyczące pełnego wykonywania przez pracownika prawa do odłączenia się i ustanowienia

¹ Zob. np. E. Dagnino, *Working 'Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect*, „E-Journal of International and Comparative Labour Studies” 9, 2020, nr 3, s. 2 i przywołany tam artykuł J.E. Ray, *Actualité des TIC. Tout connectés, partout, tout le temps?*, „Droit Social” 2015, nr 6, s. 516. Szerzej zob. Eurofound and the International Labour Office, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Luxembourg-Geneva 2017, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> (dostęp: 22.01.2022).

² Dział ds. Europejskiej Wartości Dodanej Biura Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS), *The Right to Disconnect*, European Parliamentary Research Service 2020, s. 1–2, [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) (dostęp: 22.01.2021); P. Hesselberth, *Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect*, „New Media & Society” 20, 2018, nr 5, s. 1995.

³ Eurofound, *The Right to Disconnect in the 27 EU Member States*, 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf> (dostęp: 22.01.2022).

⁴ Wyrok Cour de cassation z dnia 2 października 2001 roku, sygn. 99-42.727, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319?init=true&page=1&query=99-42.727&searchField=ALL&tab_selection=all (dostęp: 22.01.2022).

⁵ Wyrok Cour de cassation z dnia 17 lutego 2004 roku, sygn. 01-45.889, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856?init=true&page=1&query=01-45.889&searchField=ALL&tab_selection=all (dostęp: 22.01.2022).

mechanizmów regulujących korzystanie z narzędzi cyfrowych z poszanowaniem okresów odpoczynku i urlopów oraz życia osobistego i rodzinnego⁶. W razie braku porozumienia pracodawca ma obowiązek sporządzenia statutu, który określa metody korzystania z prawa do odłączenia się, a także przewiduje dla pracowników oraz kadry zarządzającej szkolenia i działania uświadamiające w zakresie rozsądnego korzystania z narzędzi cyfrowych⁷.

Działania Francji stały się inspiracją dla innych państw europejskich, między innymi Włoch i Hiszpanii, które zagwarantowały ustawowo prawo do odłączenia się, przyjmując własny sposób jego regulacji, odmienne zakresy podmiotowe czy metody wdrażania⁸. Na początku 2022 roku również w Belgii uchwalono nowe prawo, które pozwala urzędnikom państwowym na odłączenie się od pracy. Jednocześnie toczy się dyskusja na temat rozszerzenia nowych przepisów na pracowników sektora prywatnego⁹. W Irlandii natomiast w 2021 roku Workplace Relations Commission (WRC) opracowała kodeks dobrych praktyk, zawierający praktyczne wskazówki dotyczące wprowadzania prawa do odłączenia się w przedsiębiorstwie. Chociaż nieprzestrzeganie kodeksu nie jest wykroczeniem, sądy oraz WRC mogą powoływać się na postanowienia w nim zawarte, gdy są one istotne dla rozstrzyganej kwestii¹⁰.

Na prawo do odłączenia się składają się trzy elementy:

— prawo pracownika do niewykonywania regularnie pracy poza normalnymi godzinami pracy,

⁶ L. Pansu, *Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity*, „International Journal of Management and Applied Research” 5, 2018, nr 3, s. 100–101.

⁷ M. Bell *et al.*, *A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives. A Public Policy Report of the COVID-19 Legal Observatory*, School of Law, Trinity College Dublin, s. 21–23, <https://www.tcd.ie/law/2020.21/Final%20RTD%20report.pdf> (dostęp: 22.01.2022).

⁸ Prawo hiszpańskie ustanowiło prawo do odłączenia się w przepisach o ochronie danych osobowych. Dotyczy ono wszystkich pracowników i powinno być przedmiotem uzgodnień układowych. Włoskie przepisy przewidują takie prawo dla pracowników, z którymi pracodawca zawarł indywidualne umowy przewidujące tak zwane *lavoro agile*, czyli pracę bez dokładnych ograniczeń w zakresie godzin lub miejsca pracy — UNI Global Union, *Legislating a Right to Disconnect*, s. 4–5, <https://www.uniglobalunion.org/groups/professionals-managers/right-disconnect> (dostęp: 22.01.2022); E. Dagnino, *op. cit.*, s. 5.

⁹ DLA Piper, *Belgium: Is There a Right to Disconnect in the Private Sector?*, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1d1d802a-ef5-476d-a0f2-0675f4cd88c1> (dostęp: 13.10.2022); zob. też F. Kéfer, *The Right to Disconnect: A Response to One of the Challenges Raised by the Digital Transition? European and Belgian Perspectives*, XIII European Regional Congress of the International Society for Labour and Social Security Law 2021, s. 10 n., https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/259740/1/F.K%20a9fer_right_to_disconnect.pdf (dostęp: 22.01.2022).

¹⁰ Workplace Relations Commission, *Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect*, s. 2, https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf (dostęp: 22.01.2022).

— prawo do nieponoszenia negatywnych konsekwencji odmowy wykonywania pracy poza godzinami pracy,

— obowiązek poszanowania prawa innej osoby do odłączenia się¹¹.

W listopadzie 2021 roku portugalski parlament uchwalił ustawę nakładającą na pracodawców zatrudniających więcej niż dziesięcioro pracowników kary finansowe za kontaktowanie się z pracownikami zdalnymi poza godzinami pracy (chyba że miała miejsce sytuacja nadzwyczajna). W nowych przepisach wskazano jedynie zakazane działanie, ale nie wprowadzono bezpośrednio prawa do odłączenia się jako odrębnego prawa pracowniczego¹².

Niemcy z kolei uznały, że obowiązujące już przepisy dotyczące czasu pracy i okresów odpoczynku są wystarczające. Prawo do odłączenia się jest w związku z tym przedmiotem dobrowolnych konsultacji partnerów społecznych i regulacji na poziomie konkretnych zakładów pracy. Model niemiecki ma zatem charakter korporacyjnej samoregulacji¹³. W ostatnim dziesięcioleciu znane przedsiębiorstwa, takie jak BMW, Audi i Telekom, a nawet niemieckie Ministerstwo Pracy, wdrożyły kodeksy postępowania ograniczające możliwość kontaktu z pracownikami poza normalnym godzinami pracy jedynie do sytuacji wyjątkowych. Volkswagen w 2011 roku wprowadził ograniczoną wysyłkę e-maili na telefony komórkowe pracowników¹⁴, Daimler z kolei dał pracownikom możliwość korzystania z oprogramowania usuwającego e-maile przychodzące w czasie przebywania na urlopie¹⁵.

Konieczność odłączenia się pracownika od narzędzi cyfrowych została dostrzeżona również przez europejskich partnerów społecznych. W porozumieniu ramowym europejskich partnerów społecznych z 22 czerwca 2020 roku w sprawie cyfryzacji proponuje się między innymi dostarczanie pracodawcom i pracownikom informacji na temat przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy zdalnej, w tym na temat korzystania z narzędzi cyfrowych oraz ryzyka nadmiernej dyspozycyjności. Osiągnięcie celów organizacyjnych nie powinno bowiem wymagać połączenia się z pracownikiem poza godzinami pracy, a za każdy dodatkowo przepracowany czas powinna mu przysługiwać rekompensata¹⁶. Co więcej, w czerwcu 2022 roku europejscy partnerzy społeczni podpisali wspólny program prac na lata 2022–2024, który obejmuje między innymi negocjacje

¹¹ *Ibidem*, s. 9.

¹² BBC News, *Portugal Bans Bosses Texting Staff After-Hours*, <https://www.bbc.com/news/business-59263300> (dostęp: 22.01.2022).

¹³ B. Surdykowska, *Prawo „do odłączenia” — coraz większe wyzwanie we współczesnym świecie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 12; P. Secunda, *The Employee Right to Disconnect*, „Notre Dame Journal of International & Comparative Law” 9, 2019, nr 1, art. 3, s. 29–30.

¹⁴ M. Bell *et al.*, *op. cit.*, s. 27; BBC News, *Should Holiday Email be Deleted?*, <https://www.bbc.com/news/magazine-28786117> (dostęp: 9.11.2021).

¹⁵ BBC News, *Should Holiday Email...*

¹⁶ BusinessEurope, SMEunited, CEEP, ETUC, *European Social Partners Autonomous Framework Agreement on Digitalisation*, 22.06.2020, s. 10, <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation> (dostęp: 22.01.2022).

w sprawie prawnie wiążących środków ustanawiających prawo do odłączenia się na poziomie europejskim. Partnerzy społeczni uzgodnili, że będą prowadzić negocjacje w sprawie uaktualnienia Porozumienia Ramowego w Sprawie Telepracy z 2002 roku. Następnie zostanie ono przedłożone do przyjęcia jako prawnie wiążące porozumienie wdrożone w drodze dyrektywy, wprowadzające prawo do odłączenia się zgodnie z wcześniejszymi zaleceniami Parlamentu Europejskiego¹⁷. Sprawia to, że poszerzona analiza rezolucji Parlamentu Europejskiego jest jeszcze bardziej uzasadniona, gdyż może być znaczącym źródłem inspiracji dla partnerów społecznych.

2. OKOLICZNOŚCI PRZYJĘCIA REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

Istniejące już w niektórych państwach europejskich¹⁸ regulacje prawne, a także rozwój narzędzi cyfrowych, szczególnie unaoczniony przez pandemię COVID-19¹⁹, sprawiły, że również Parlament Europejski potraktował odłączenie się jako istotną potrzebę pracowników. W styczniu 2021 roku przedstawił więc rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia *offline*, której towarzyszy załącznik będący tekstem proponowanego wniosku ustawodawczego — dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie prawa do bycia *offline* (dla ułatwienia w dalszej części tekstu będę go nazywać projektem)²⁰. Jest ona wy-

¹⁷ Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI), *European Social Partners Signed Joint Work Programme Including Negotiations on the Right to Disconnect*, <https://www.etui.org/news/european-social-partners-signed-joint-work-programme-including-negotiations-right-disconnect> (dostęp: 12.10.2022); *European Social Dialogue. Work Programme 2022–2024*, s. 5, https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2022-06-28_european_social_dialogue_programme_22-24_0.pdf (dostęp: 12.10.2022).

¹⁸ Prawo do odłączenia się wprowadzono również w państwach spoza Europy, takich jak Chile i Argentyna, a w Kanadzie i Stanach Zjednoczonych przedstawiane są projekty prawnej regulacji tej kwestii; zob. UNI Global Union, *op. cit.*, s. 6–8; CBC News, *Right-to-Disconnect Policies Included in New Labour Legislation Being Introduced by Ontario Government*, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-to-introduce-legislation-to-help-protect-workers-1.6223719> (dostęp: 22.01.2022).

¹⁹ Eurostat, *How Usual is to Work from Home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1> (dostęp: 22.01.2022); zob. też Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> (dostęp: 22.01.2022); Eurofound, *New Forms of Employment: 2020 Update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, s. 12, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update> (dostęp: 22.01.2022).

²⁰ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia *offline* (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html (dostęp: 22.01.2022); dalej: rezolucja Parlamentu Europejskiego.

nikiem sprawozdania Komisji Zatrudnienia i Spraw Społecznych, podjętego z jej własnej inicjatywy w grudniu 2020 roku²¹. Jak podkreślono, pracownicy często są niezdolni do odłączenia się od pracy, co prowadzi do fizycznych i psychicznych problemów zdrowotnych oraz wywiera negatywny wpływ na bezpieczeństwo i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Dodatkowo przerywanie czasu wolnego może zwiększyć ryzyko niepłatnych godzin nadliczbowych²². Obowiązują już dyrektywy mające na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, odnoszące się do czasu pracy, okresów odpoczynku, elastycznych form zatrudnienia czy godzenia życia zawodowego i prywatnego, jednak na poziomie prawa unijnego nie istnieje wyraźny przepis, który przyznawałaby prawo do bycia niedostępnym poza uzgodnionymi godzinami pracy. Ponadto, aby zapobiegać dumpingowi socjalnemu, konieczne jest określenie minimalnych wymogów dotyczących ochrony wszystkich pracowników w Unii, korzystających z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, skoro część państw członkowskich podjęła się uregulowania tego prawa na poziomie krajowym.

Projekt ustanawia wymagania minimalne, nie daje też podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom oraz nie narusza innych praw przyznanych na mocy aktów prawnych Unii Europejskiej. Projekt precyzuje i uzupełnia przepisy dyrektyw 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158 bez uszczerbku dla wymogów w nich ustanowionych. Dzięki temu prawo do odłączenia się jest wyraźnie powiązane z podstawowymi instytucjami prawa pracy i musi być w praktyce stosowane z poszanowaniem wcześniejszych regulacji. Projekt obejmuje wszystkie istotne elementy regulacji prawa do odłączenia się, to znaczy: zakres jej zastosowania, definicje, rolę państw członkowskich, środki wdrażania, ochronę przed niekorzystnym traktowaniem, prawo do dochodzenia roszczeń, obowiązek informacyjny wobec pracowników oraz sankcje.

Rezolucja ma oczywiście charakter niewiążący, Komisja Europejska po jej otrzymaniu zaprosiła partnerów społecznych do uzgodnienia rozwiązań, które pozwoliłyby sprostać wyzwaniom związanym z cyfryzacją i prawem do odłączenia się. Komisja zobowiązała się także do dalszego zbadania kontekstu i następstw prawa do odłączenia się po pandemii²³. W konsekwencji tych działań, jak już zostało wspomniane, partnerzy społeczni podjęli stosowne negocjacje. Oznacza to, że o kształcie regulacji prawnych w tym zakresie zadecydują właśnie przede wszystkim partnerzy. Nie zmienia to jednak faktu, że analiza rozwiązań zapropono-

²¹ Sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia *offline* (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_PL.html (dostęp: 22.01.2022).

²² Pkt 4–7 rezolucji Parlamentu Europejskiego.

²³ E-mail otrzymany przez autorkę artykułu 24 września 2021 roku od Europe Direct Contact Centre (Europe Direct reply no 752416).

nowanych przez Parlament Europejski jest potrzebna, gdyż staną się one punktem wyjścia do przyszłego porozumienia partnerów społecznych.

3. DEFINICJA PRAWA DO ODŁĄCZENIA SIĘ I ZAKRES ZASTOSOWANIA

W polskiej wersji językowej termin „right to disconnect” jest tłumaczony jako „prawo do bycia *offline*”. W związku z tym w artykule również używam tego zwrotu, jednak należy podkreślić, że jest to sformułowanie zawężające. Można bowiem odnieść wrażenie, że dotyczy jedynie komunikacji z wykorzystaniem Internetu. Odłączenie się jest tymczasem szersze i odnosi się też do rozmów i wiadomości telefonicznych (co potwierdza motyw 10 projektu), a także zadań, które są wykonywane za pomocą narzędzi cyfrowych, ale nie wymagają połączenia z Internetem. Z tego względu pojęcie „prawo do odłączenia się” jest bardziej adekwatne.

Parlament Europejski definiuje prawo do odłączenia się jako prawo do nieangażowania się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i do nieuczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio. Owo odłączenie się obejmuje wymianę informacji związanych z pracą poprzez technologie informacyjno-komunikacyjne (tak zwane ICT), takie jak rozmowy telefoniczne, e-maile lub inne wiadomości, na przykład wysyłane za pośrednictwem internetowych aplikacji lub komunikatorów. Pracownicy powinni mieć możliwość wyłączenia narzędzi służących do pracy i nieodpowiadania na polecenia ze strony pracodawców poza czasem pracy bez ryzyka negatywnych konsekwencji. Zarazem pracodawcy nie powinni wymagać od pracowników, aby byli stale dostępni poza godzinami pracy, a współpracownicy powinni powstrzymać się od kontaktowania się ze sobą w tym czasie w celach związanych z pracą²⁴. W mojej ocenie definicja ta wymaga pogłębionej analizy.

Po pierwsze, w tekście rezolucji Parlamentu Europejskiego zaznacza się, że odłączenie się jest możliwe poza czasem pracy, czyli podczas okresów odpoczynku, dni ustawowo wolnych od pracy, urlopów wypoczynkowych, związanych z rodzicielstwem oraz innych, bez ponoszenia negatywnych konsekwencji²⁵. Takie objaśnienie nie zostało jednak wprost wprowadzone do tekstu projektu. Jest ono natomiast istotne do zrozumienia zasięgu prawa do bycia *offline*, chociaż może mieć jedynie charakter przykładowy. Zakreślenie tych granic będzie przebiegało w odmienny sposób wobec niektórych grup pracowników, na przykład sędziów, nauczycieli akademickich czy innych pracujących w ramach zadaniowego czasu pracy.

²⁴ Pkt 20 rezolucji Parlamentu Europejskiego; motyw 10 projektu.

²⁵ Pkt 16 rezolucji Parlamentu Europejskiego.

Po drugie, nie jest jasne, w jakim zakresie i od kogo dokładnie pracownik może się odłączyć. Należałoby więc doprecyzować, że pracownik może odłączyć się od kontaktów zarówno z przełożonymi, współpracownikami, jak i klientami pracodawcy. Dodatkowo w mojej ocenie prawo do odłączenia się powinno być rozumiane szeroko i obejmować nie tylko prawo do nieodpowiadania na różnego rodzaju wezwania związane z pracą, ale również zakaz niepokojenia jakimikolwiek sprawami związanymi z pracą w czasie wolnym (oczywiście z pewnymi wyjątkami, o czym piszę w kolejnym punkcie).

Po trzecie, należy wskazać, jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z prawem pracownika do odłączenia się. Uważam, że obowiązki te powinny sprowadzać się przede wszystkim do uświadamiania pracowników, zapewnienia im narzędzi umożliwiających odłączenie się i sprawowania kontroli nad respektowaniem tego uprawnienia przez wszystkie zobowiązane osoby. Jest to niezbędne, aby efektywnie wdrażać prawa do bycia *offline*.

Warto też rozważyć, czy prawo do odłączenia się może ograniczać się jedynie do czasu poza wyznaczonymi godzinami pracy. Nieraz oczekuje się od pracownika natychmiastowej odpowiedzi, na przykład na wiadomość mailową, również podczas godzin pracy. W trakcie spotkań firmowych od pracowników wymaga się jednocześnie zabierania głosu, słuchania wystąpień innych osób i odpowiadania na wiadomości od osób nieuczestniczących w spotkaniu. Niejednokrotnie pracownicy w czasie pracy są „bombardowani” mailami, wiadomościami na wewnętrznych komunikatorach, zadaniami pojawiającymi się w aplikacjach używanych do zarządzania pracą. Nieudzielenie natychmiastowej odpowiedzi skutkuje zniecierpliwieniem przełożonych czy współpracowników i kolejnymi wiadomościami. Ciągła dostępność może znacznie utrudniać wykonywanie zadań, przede wszystkim tych wymagających pracy twórczej czy wyciszenia. Oczywiście propozycja uwzględnienia także tego aspektu wykracza poza zakres typowego prawa do odłączenia się, które ma być realizowane w czasie wolnym pracownika. Konieczna byłaby zatem ingerencja w definicję tego prawa albo wyróżnienie dodatkowego uprawnienia pracowniczego. Wymaga to pogłębionej analizy, niemniej uważam, że przy okazji dyskusji nad wykorzystywaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych w pracy aspekt ciągłej dostępności cyfrowej w godzinach pracy również powinien zostać poruszony.

Zakres podmiotowy projektu obejmuje wszystkich pracowników i branże, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym²⁶. Decydujące jest korzystanie z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych, zatem obejmuje to nie tylko tych, którzy pracują w ten sposób stale, regularnie, ale i incydentalnie²⁷. Co więcej, wykorzystywanie narzędzia cyfrowego do pracy nie w każdym przypadku musi

²⁶ Art. 1 ust. 1 projektu.

²⁷ Por. K. Naumowicz, *Prawo do bycia offline a praca zdalna*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 87.

polegać na komunikowaniu się za jego pomocą²⁸. Poza tym pojęcie pracownika należy rozumieć szeroko — odnosi się ono do każdego pracownika pozostającego w stosunku pracy, spełniającego kryteria określone przez Trybunał Sprawiedliwości, a więc także do osób fikcyjnie samozatrudnionych (co wydaje się nielogiczne i niemożliwe do zastosowania w praktyce, powinno raczej chodzić o zależnie samozatrudnionych)²⁹.

Pojawia się tu pewna wątpliwość — projekt odwołuje się bowiem do dyrektywy 2003/88/WE, przewidującej wobec pracowników zarządzających możliwość odstępstwa od stosowania między innymi przepisów dotyczących minimalnych okresów odpoczynku. Czy w związku z tym pracownicy zarządzający mogą realizować swoje prawo do odłączenia się? Praktyczne zapewnienie tego prawa kadrze zarządzającej jest istotne z uwagi na wysoki poziom obciążenia psychicznego i fizycznego, z którym się zmagają, ale oczywiście konkretne rozwiązania muszą uwzględniać interes przedsiębiorstwa i szczególne regulacje obowiązujące wobec tej grupy. Dla uniknięcia wątpliwości projekt mógłby wprost informować o braku wyjątków podmiotowych.

4. ŚRODKI WDRAŻANIA PRAWA DO ODŁĄCZENIA SIĘ I ROLA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Szczególną uwagę zwraca się na wprowadzenie przez pracodawców, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości³⁰, obiektywnych, niezawodnych i dostępnych systemów umożliwiających pomiar czasu przepracowanego każdego dnia przez poszczególnych pracowników z poszanowaniem prawa do prywatności i ochrony danych osobowych. Istotne jest, aby narzędzia monitorowania pracy były wykorzystywane tylko wtedy, gdy jest to konieczne i proporcjonalne, oraz nie prowadziły do nadmiernej ingerencji w prywatność pracowników lub niezgodnego z prawem gromadzenia ich danych osobowych³¹. Dlatego też pracodawcy mogą przetwarzać dane osobowe pozyskane dzięki wykorzystywaniu owych narzędzi wyłącznie na potrzeby rejestrowania czasu pracy indywidualnego pracownika.

Minimalne wymagane środki wdrażania prawa do bycia *offline* zgodnie z art. 4 ust. 1 projektu obejmują:

²⁸ K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 28, 2021, nr 4, s. 313.

²⁹ Motyw 15 projektu.

³⁰ Motyw 22 wskazuje przede wszystkim na wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2019 roku w sprawie *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, sygn. C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

³¹ Pkt 17 rezolucji Parlamentu Europejskiego.

1. praktyczne ustalenia dotyczące wyłączenia narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, w tym wszelkich narzędzi monitorowania pracy;
2. systemy pomiaru czasu pracy;
3. ocenę bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prawa do bycia *offline*, w tym ocenę zagrożeń psychospołecznych;
4. kryteria stosowania przez pracodawców możliwych odstępstw oraz ustalenia wysokości rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy zgodnie z dyrektywami 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158 oraz z krajowymi przepisami i praktykami;
5. środki uświadamiające (w tym szkolenia).

Podstawowym narzędziem gwarantującym odłączenie się pracownika po upływie czasu pracy są praktyczne ustalenia dotyczące wyłączenia narzędzi cyfrowych. Oznacza to, że pracownicy po zakończeniu pracy powinni mieć realną możliwość wyłączenia lub wyciszenia komputera, służbowego telefonu, aplikacji i komunikatorów internetowych, a ich aktywność nie może być w tym czasie monitorowana przez pracodawcę. Następuje wówczas przejście w stan odłączenia, w którym pracownik nie jest osiągalny, nie wykonuje pracy i nie ma obowiązku reagowania na komunikację związaną z pracą (poza sytuacjami wyjątkowymi). Skuteczne wprowadzenie takich ustaleń będzie wymagało uwzględnienia wielu aspektów, między innymi używania przez pracownika prywatnego sprzętu do wykonywania zadań związanych z pracą, a także pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, w ruchomym czasie pracy oraz na podstawie indywidualnych rozkładów czasu pracy. Problematiczne może być również efektywne zastosowanie takich rozwiązań dla pracujących w innej strefie czasowej albo z klientami z innej strefy czasowej. Należałoby, uwzględniając specyfikę danej pracy i jej szczególną organizację (przede wszystkim organizację czasu pracy), precyzyjnie wskazać granice dopuszczalnego kontaktu z pracownikiem i moment odłączenia się od narzędzi cyfrowych.

Pomiar czasu przepracowanego ułatwia kontrolę nad czasem spędzonym w pracy i pomaga ustalić, w jakim przedziale czasowym pracownik powinien mieć prawo do bycia odłączonym. Powstaje pytanie jednak o praktyczne zastosowanie takiego pomiaru dla pracowników w systemie zadaniowego czasu pracy, skoro wobec nich nie ewidencjonuje się godzin pracy. Trzeba pamiętać, że czas poświęcony na wykonanie zleczanych im zadań musi jednak mieścić w kodeksowych normach, a miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy, którą pracownik powinien wykonać³².

Odstępstwa od wymogu wdrożenia prawa do bycia *offline* są możliwe jedynie w wyjątkowych okolicznościach (siła wyższa, inne sytuacje nadzwyczajne) i po przedstawieniu ich na piśmie pracownikowi (art. 4 ust. 1 *in fine* projektu). O ile pojęcie siły wyższej funkcjonuje w innych aktach prawnych i doczekało się już

³² Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 roku, sygn. I PK 24/15, LEX nr 1994278.

licznych interpretacji, o tyle „inne sytuacje nadzwyczajne” wymagają pewnego dookreślenia, aby zapobiegać nadużyciom ze strony pracodawców. W związku z tym zakładowe regulacje powinny w możliwie dokładny sposób wskazywać, czym są sytuacje nadzwyczajne w danym zakładzie pracy albo dla danej kategorii pracowników.

Kolejną ważną kwestią jest rekompensata za pracę wykonywaną poza czasem pracy. Nie chodzi tutaj bowiem o planowane dyżury pracownicze czy godziny nadliczbowe, lecz o sytuację, w której zostaje naruszone prawo pracownika do odłączenia się. To rodzi pytanie, czy wystarczającą rekompensatą będzie dodatek przewidziany za pracę w godzinach nadliczbowych, czy ma to być specjalna odrębna rekompensata.

Nie można też zapominać, że na pracodawcach ciąży obowiązek informacyjny, mający dwa wymiary — ogólny i indywidualny. Ogólny z art. 7 projektu wyraża się w przekazywaniu na piśmie każdemu pracownikowi informacji na temat prawa do bycia *offline* (w tym informacji o treści układów zbiorowych i innych porozumień oraz stosowanych środkach wdrażających i ochronnych), indywidualny natomiast obejmuje obowiązek każdorazowego przedstawienia na piśmie pracownikowi, do którego stosuje się odstępstwo, powodów uzasadniających jego zastosowanie (art. 4 ust. 1 *in fine*). Wymóg zachowania formy pisemnej wydaje się zbyt formalny, biorąc pod uwagę możliwe okoliczności (nadzwyczajne), w jakich konieczne będzie sporządzenie takiego pisma. Wystraszające byłoby przedstawienie ich pracownikowi w taki sposób, aby mógł się z tym uzasadnieniem zapoznać, na przykład w formie mailowej czy innej wiadomości elektronicznej.

Istotna we wdrażaniu prawa do odłączenia się jest rola partnerów społecznych — mają być oni zaangażowani już w toku opracowywania przepisów implementujących dyrektywę. Poza tym powinni uczestniczyć w tworzeniu przepisów swobodnych w układach zbiorowych pracy, określających lub uzupełniających warunki pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1 projektu. Jest to zrozumiałe — konkretne rozwiązania zależeć będą bowiem od rodzaju wykonywanej pracy, struktury przedsiębiorstwa, stosowanych rozwiązań technologicznych itp. Trzeba jednak podkreślić, że w Polsce powierzenie partnerom społecznym ustalenia tych warunków w drodze układów zbiorowych pracy może nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Warto byłoby zatem rozważyć, czy konkretyzacji przepisów ustawowych wprowadzających prawo do odłączenia się nie można byłoby wdrażać na przykład w regulaminach zakładowych.

5. OCHRONA PRZED NIEKORZYSTNYM TRAKTOWANIEM I SANKCJE

Wykonywanie prawa do odłączenia się nie może skutkować nierównym traktowaniem ani innymi negatywnymi konsekwencjami w odniesieniu do rekrutacji,

rozwoju kariery lub utrzymania zatrudnienia. Z tego względu projekt w art. 5 przewiduje ochronę przed niekorzystnym traktowaniem, dyskryminacją, zwalnianiem i stosowaniem przez pracodawców innych niekorzystnych środków ze względu na wykonywanie lub chęć wykonywania prawa do bycia *offline*. Oznacza to, że pracownicy będą chronieni przed negatywnymi konsekwencjami odłączenia się, a jednocześnie pracodawca nie będzie mógł promować ciągłej dostępności. Co więcej, uwzględniając rzeczywiste trudności w udowodnieniu, że pracownik był niekorzystnie traktowany ze względu na dochodzenie swoich praw, proponuje się przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę — pracownik powinien jedynie wykazać okoliczności faktyczne mogące być podstawą domniemania, że doświadczył niekorzystnego traktowania z tego powodu.

Projekt przewiduje również, że pracownicy, których prawo do bycia *offline* zostanie naruszone, powinni mieć dostęp do sprawnego, skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń (art. 6 ust. 1). Państwa członkowskie powinny w związku z tym ustanowić przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych (art. 8). Proponowane rozwiązania należy ocenić pozytywnie, gdyż mają na celu wprowadzenie gwarancji ochronnych dla pracowników, których prawo do odłączenia się zostanie naruszone.

6. UZASADNIENIE WPROWADZENIA PRAWNEJ REGULACJI PRAWA DO ODŁĄCZENIA SIĘ

Prawo do odłączenia się nierozzerwalnie łączy się z prawem do wypoczynku, którego realizacja odbywa się poprzez regulację czasu pracy i urlopów wypoczynkowych. O prawie do wypoczynku stanowią akty prawa międzynarodowego (między innymi Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 października 1948 roku³³, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych³⁴ czy Europejska Karta Społeczna³⁵), a także polski kodeks pracy³⁶ w art. 14. Prawo do odłączenia wiąże się jeszcze z innymi prawami pracowniczymi, takimi jak prawo do prywatności, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, godziwego wynagrodzenia oraz równego traktowania. Czy zatem istnieje potrzeba wyodrębnienia kolejnego prawa pracowniczego?³⁷ Uważam, że tak, i przemawiają za tym liczne argumenty.

³³ <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp: 27.09.2021).

³⁴ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

³⁵ Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67.

³⁶ Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.

³⁷ Krytycznie o pomyśle wprowadzenia nowych rozwiązań prawnych wypowiadali się niektórzy eurodeputowani; zob. np. głos w debacie: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2021-01-20-INT-3-265-0000_PL.html (dostęp: 16.09.2021).

Po pierwsze, mimo zagwarantowania prawa do wypoczynku pracownik nie ma wprost przyznanej ochrony przed zakłócaniem czasu wolnego, a o to *de facto* chodzi w prawie do odłączenia się. Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy, jednak jakość tego odpoczynku nie będzie wystarczająca, jeśli pracownik będzie w tym czasie niepokojony telefonami czy wiadomościami elektronicznymi. Przepisy polskiego kodeksu pracy regulują między innymi pracę w godzinach nadliczbowych, dyżur czy możliwość odwołania z urlopu, ale nie odnoszą się do sytuacji przerywania odpoczynku ani ciągłej dyspozycyjności pracownika w sprawach związanych z pracą, których nie trzeba załatwić pilnie w jego czasie wolnym. Takie zakłócanie wypoczynku ma doniosłe konsekwencje nie tylko z punktu widzenia efektywności pracy, ale przede wszystkim zdrowia pracownika. Już samo pozostawianie pracownika w ciągłej gotowości, nawet jeżeli ostatecznie nie będzie wykonywał pracy w czasie wolnym, wpływa na jego regenerację.

Niestety, jak pokazuje praktyka i liczne badania³⁸, dotychczasowe regulacje dotyczące czasu pracy nie są wystarczające. Co więcej, istnieje powszechne społeczne przyzwolenie na kontaktowanie się w sprawach zawodowych po pracy. Rozwój i dostępność narzędzi cyfrowych nasiliły to niewłaściwe zjawisko, w związku z czym należy poszukać bardziej efektywnych rozwiązań gwarantujących niezakłócony odpoczynek, w tym tych o charakterze prawnym. Jak wspominałam wcześniej, uczyniły to już niektóre państwa europejskie, zatem wprowadzenie przepisów o prawie do odłączenia się na poziomie wspólnotowym jest niezbędne do zagwarantowania podobnego poziomu ochrony pracowników we wszystkich państwach UE.

Po drugie, trzeba zwrócić szczególną uwagę na zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy związane z cyfryzacją. Wypalenie zawodowe zostało już zakwalifikowane w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób WHO (ICD-11) jako syndrom zawodowy znacząco wpływający na stan zdrowia³⁹. Tym samym doszło do rozszerzenia definicji tego zjawiska i powiązania go ze sferą zatrudnienia⁴⁰. Wprowadzenie prawa do odłączenia się może więc dać asumpt do wdrożenia środków chroniących zdrowie psychiczne pracowników, uwzględniających zagrożenia związane z wykorzystywaniem narzędzi cyfrowych.

Po trzecie, praca z wykorzystaniem ICT oznacza znaczną ingerencję w sferę prywatną pracownika. Chociaż ochrona prywatności pracowników i ich danych osobowych jest już regulowana prawnie, to zagrożenia związane z cyfryzacją są na tyle poważne, że w mojej ocenie wymagają dodatkowego zaakcentowania i wypracowania skonkretyzowanych mechanizmów ochronnych. Praca z użyciem ICT

³⁸ W tym przywołany już raport Eurostat i opracowanie Eurofound, *The Right to Disconnect...*

³⁹ <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#!> (dostęp: 10.09.2021).

⁴⁰ WHO, *Burn-Out an "Occupational Phenomenon": International Classification of Diseases*, <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (dostęp: 10.12.2021).

umożliwia wszak pracodawcom dokładne śledzenie działań pracowników i może być wykorzystywana do ich systematycznego nadzorowania. Wykonywana jest zazwyczaj w domu pracownika, nierzadko przy użyciu prywatnego sprzętu i łącza internetowego. Użytkowanie technologii cyfrowych do monitorowania pracowników poza czasem pracy może więc skutkować nieproporcjonalnym i nielegalnym gromadzeniem danych dotyczących ich lokalizacji, zwyczajów, życia prywatnego czy zdrowia⁴¹. Dodatkowo, jak podkreśla Parlament Europejski, brak równowagi sił między pracownikiem jako podmiotem danych a pracodawcą jako administratorem danych niejednokrotnie sprawia, że zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych nie jest wcale dobrowolna⁴². Z tych względów istotne jest zapewnienie pracownikom prawa do odłączenia się, które będzie jednocześnie chroniło ich prywatność i dane osobowe.

Po czwarte, nadmierna dyspozycyjność niektórych pracowników powoduje, że inni czują się zobligowani im dorównać i również przeznaczają więcej czasu na pracę. Dla kobiet (jak zauważa Parlament Europejski, są one szczególnie narażone na skutki gospodarcze i społeczne kryzysu związanego z COVID-19, ponieważ nadal odgrywają tradycyjną rolę osób prowadzących gospodarstwa domowe), młodych ludzi (łączyjących pracę zawodową z nauką) czy osób pełniących obowiązki opiekuńcze⁴³ często jest to jednak niemożliwe, co może prowadzić do bezpodstawnego uznania ich za „gorszych”, mniej zaangażowanych pracowników. Pandemia przyspieszyła rozszerzanie się takiej organizacji pracy na różne branże, umożliwiając w miarę sprawne funkcjonowanie wielu przedsiębiorstw, lecz jednocześnie pracownicy poczuli większą potrzebę zaangażowania, nierzadko ponad normę, w obawie o utratę zatrudnienia. Odbywa się to kosztem ich czasu wolnego, zdrowia i rezygnacji z przysługujących im uprawnień.

PODSUMOWANIE

Prawo do odłączenia się ma kluczowe znaczenie dla stron stosunku pracy. Zostało ono nawet sklasyfikowane przez Parlament Europejski jako prawo o charakterze podstawowym (ang. *fundamental right*), nierozzerwalnie związane z nowymi wzorcami pracy⁴⁴. Podstawą transformacji cyfrowej powinno być poszanowanie praw człowieka oraz podstawowych praw i wartości Unii, a sama transformacja

⁴¹ K. Naumowicz, *op. cit.*, s. 83.

⁴² Pkt 17 rezolucji Parlamentu Europejskiego.

⁴³ Pkt G rezolucji Parlamentu Europejskiego; zob. też A. Franconi, K. Naumowicz, *Remote Work during COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect — Implications for Women's Incorporation in the Digital World of Work*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, nr 2 (19), s. 1–20.

⁴⁴ Pkt H rezolucji Parlamentu Europejskiego.

powinna mieć pozytywny wpływ na pracowników i warunki ich pracy⁴⁵. Niestety, jak pokazuje praktyka, pracodawcy czy współpracownicy niejednokrotnie wymuszają dostępność pracowników po godzinach pracy, a sami pracownicy nie znają swoich praw, są wręcz przekonani, że oczekuje się od nich ciągłej dostępności. Pierwszym krokiem powinno być zatem podnoszenie świadomości stron stosunku pracy, co obecnie odbywa się poprzez publiczną dyskusję, prowadzenie badań oraz informowanie o nowych zagrożeniach związanych z pracą z wykorzystaniem ICT. W mojej ocenie regulacja prawna na poziomie unijnym może okazać się jednak niezbędna, aby tę świadomość przekuć w konkretne działania na rzecz pracowników. Z natury rzeczy może ona mieć tylko ogólny charakter, co jednocześnie jest jej zaletą. Chodzi bowiem o przyjęcie takich rozwiązań prawnych, które nie zniweczą korzyści płynących z cyfryzacji i związanych z nią zmian w sposobie komunikacji pomiędzy stronami stosunku pracy, ale jednocześnie zobowiążą pracodawców do konkretnych działań, zapewniając tym samym skuteczną ochronę pracownikom.

Zaproponowany przez Parlament Europejski projekt jest kompletny, pojawia się jednak wiele wątpliwości interpretacyjnych dotyczących zaproponowanych przepisów. Z pewnością poszerzonej analizy wymaga charakter prawny prawa do odłączenia się oraz samo pojęcie, które miałyby zostać zawarte w ewentualnej dyrektywie. Jest to sprawa zasadnicza, gdyż definiuje granice tego uprawnienia. Większość problemów opisanych w artykule powinno jednak zostać rozwiązywanych na poziomie konkretnego zakładu pracy. Istotne dla pełnej realizacji prawa do odłączenia się jest realne zaangażowanie pracodawców w porozumieniu z przedstawicielstwem pracowniczym, co pozwoli jak najskuteczniej dostosować wewnętrzne polityki i procedury do specyfiki danej organizacji. Wachlarz możliwych rozwiązań organizacyjnych i technicznych jest bardzo szeroki — przekierowywanie wiadomości, blokowanie serwerów, opóźnianie wysyłki wiadomości, wymóg logowania do wewnętrznych systemów, zamieszczanie informacji o dostępności w stopce maila lub czatach. Szczególną uwagę trzeba zwrócić też na środki miękkie, takie jak szkolenia i działania podnoszące świadomość. Nie zgadzam się zatem ze stwierdzeniem, że wprowadzenie prawa do odłączenia się zniweczy elastyczność pracy, na przykład pracowników pracujących w zadaniowym czasie pracy. Wobec takich osób należy po prostu zastosować narzędzia, które pozwolą im nadal wykonywać pracę w sposób elastyczny, dostosowany do ich potrzeb, ale jednocześnie uchronią przed zakłócaniem ich odpoczynku — nawet same szkolenia lub informowanie o przewidywanych godzinach pracy mogłyby spełniać takie zadanie.

Wdrożenie prawa do odłączenia się jest wyzwaniem technicznym dla pracodawców, ale skoro udało się w dostosować technologie cyfrowe tak, żeby pomagały w pracy, to powinny również znaleźć się środki na to, aby zagwarantować pracownikom ochronę ich praw. Należy uwzględnić między innymi branżę, organizację pracy, strukturę zatrudnienia, stosowane środki komunikacji, systemy

⁴⁵ Pkt C rezolucji Parlamentu Europejskiego.

i rozkłady czasu pracy, stanowiska, kategorie obsługiwanych klientów czy szczególne okoliczności wymagające zwiększonej dostępności. Wówczas ryzyko braku kontaktu z pracownikiem w sytuacjach nadzwyczajnych, wymagających ochrony interesu pracodawcy, zostanie zminimalizowane. W prawie do odłączenia się nie chodzi przecież o to, żeby utrudnić kontakt z pracownikiem. Chodzi o wypracowanie takich zasad komunikacji, aby z jednej strony pracownik właściwie wypełniał swoje zadania i obowiązki pracownicze, z drugiej zaś miał zapewniony odpowiedni czas na regenerację, gdyż jej brak może potem wpłynąć negatywnie nie tylko na pracownika, ale też na organizację pracy. Regulacje prawne nie będą wtedy postrzegane jako zwiększenie obowiązków pracodawcy i formalizmu w organizacji, ale przyniosą wymierne korzyści zarówno dla zdrowia pracowników, jak i rozwoju przedsiębiorstw.

THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE VIEW
OF THE EUROPEAN PARLIAMENT RESOLUTION
OF 21 JANUARY 2021 WITH RECOMMENDATIONS
TO THE COMMISSION ON THE RIGHT TO DISCONNECT

Summary

The article concerns the right to disconnect in the view of the European Parliament Resolution of 21 January 2021. Previous studies focus mainly on the nature of this right, regulatory approaches or remote working conditions. However, a complex analysis of the proposals of the Parliament is needed, as they may translate into the final shape of regulations introduced at the European Union level. The author describes the circumstances of the adoption of the Resolution, studies the proposed regulations and presents arguments for introducing a right to disconnect. Consequently, the author concludes that although the scope of the proposed directive is complete, there are interpretative doubts regarding, i.a., the definitions of the right to disconnect or of implementing measures.

Keywords: right to disconnect, remote working, right to rest and leisure

BIBLIOGRAFIA

- Dagnino E., *Working 'Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect*, „E-Journal of International and Comparative Labour Studies” 9, 2020, nr 3.
- Franconi A., Naumowicz K., *Remote Work during COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect — Implications for Women's Incorporation in the Digital World of Work*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, nr 2 (19).
- Hesselberth P., *Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect*, „New Media & Society” 20, 2018, nr 5.
- Moras-Olaś K., *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 28, 2021, nr 4.
- Naumowicz K., *Prawo do bycia offline a praca zdalna*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

- Pansu L., *Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity*, „International Journal of Management and Applied Research” 5, 2018, nr 3.
- Ray J.E., *Actualité des TIC. Tout connectés, partout, tout le temps?*, „Droit Social” 2015, nr 6.
- Secunda P., *The Employee Right to Disconnect*, „Notre Dame Journal of International & Comparative Law” 9, 2019, nr 1.
- Surdykowska B., *Prawo „do odłączenia” — coraz większe wyzwanie we współczesnym świecie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 12.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE

- BBC News, *Portugal Bans Bosses Texting Staff After-Hours*, <https://www.bbc.com/news/business-59263300>.
- BBC News, *Should Holiday Email be Deleted?*, <https://www.bbc.com/news/magazine-28786117>.
- Bell M., Lasek-Markey M., Eustace A., Pahlen T., *A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives. A Public Policy Report of the COVID-19 Legal Observatory*, School of Law, Trinity College Dublin, <https://www.tcd.ie/law/2020.21/Final%20RTD%20report.pdf>.
- BusinessEurope, SMEunited, CEEP, ETUC, *European Social Partners Autonomous Framework Agreement on Digitalisation*, 22.06.2020, <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>.
- CBC News, *Right-to-Disconnect Policies Included in New Labour Legislation Being Introduced by Ontario Government*, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-to-introduce-legislation-to-help-protect-workers-1.6223719>.
- DLA Piper, *Belgium: Is There a Right to Disconnect in the Private Sector?*, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1d1d802a-eff5-476d-a0f2-0675f4cd88c1>.
- Dział ds. Europejskiej Wartości Dodanej Biura Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS), *The Right to Disconnect*, European Parliamentary Research Service 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).
- Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.
- Eurofound, *New Forms of Employment: 2020 Update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>.
- Eurofound, *The Right to Disconnect in the 27 EU Member States*, 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf>.
- Eurofound and the International Labour Office, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Luxembourg-Geneva 2017, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.
- European Social Dialogue. Work Programme 2022–2024*, https://www.businesseurope.eu/sites/bus eur/files/media/reports_and_studies/2022-06-28_european_social_dialogue_programme_22-24_0.pdf.
- Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI), *European Social Partners Signed Joint Work Programme Including Negotiations on the Right to Disconnect*, <https://www.etui.org/news/european-social-partners-signed-joint-work-programme-including-negotiations-right-disconnect>.
- Eurostat, *How Usual is to Work from Home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>.
- Kéfer F., *The Right to Disconnect: A Response to One of the Challenges Raised by the Digital Transition? European and Belgian Perspectives*, XIII European Regional Congress of the International Society for Labour and Social Security Law 2021, https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/259740/1/F.K%c3%a9fer_right_to_disconnect.pdf.
- UNI Global Union, *Legislating a Right to Disconnect*, <https://www.uniglobalunion.org/groups/professionals-managers/right-disconnect>.

- WHO, *Burn-Out an “Occupational Phenomenon”*: *International Classification of Diseases*, <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- Workplace Relations Commission, *Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect*, https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf.