

Received: 19.01.2021  
Accepted: 30.04.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 535-544  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6195  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Kamila Naumowicz\*  
Nr ORCID: 0000-0002-0953-0708

## PRAWO PRACOWNIKÓW ZDALNYCH DO BYCIA OFFLINE – ROZWAŻANIA PRAWNOPORÓWNAWCZE

### THE RIGHT OF REMOTE WORKERS TO BE OFFLINE – SOME COMPARATIVE LEGAL REMARKS

**Streszczenie:** Celem niniejszego opracowania jest określenie genezy oraz zakresu prawa do bycia offline z perspektywy europejskiej, zarówno mając na względzie regulacje prawne i specyficzne źródła prawa pracy w wybranych państwach europejskich, jak i przyjętą 21 stycznia 2021 r. rezolucję Parlamentu Europejskiego wzywającą Komisję Europejską do uregulowania prawa do odłączenia się pracowników w drodze dyrektywy. Rozważania te wzbogacone są analizą prowadzonych na poziomie europejskim badań ankietowych dotyczących warunków świadczenia pracy przy użyciu technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) zarówno przed pandemią, jak i w jej trakcie, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu narzędzi cyfrowych na życie i zdrowie pracowników świadczących pracę w formie zdalnej. Analiza wyników przedstawionych badań zarówno z perspektywy rozwoju technologicznego, jak i sytuacji wywołanej przez pandemię COVID-19, pozwala zidentyfikować istotne zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników zdalnych przede wszystkim w sferze psychospołecznej, co z kolei może prowadzić do wniosku, iż konieczne jest uregulowanie prawa do bycia offline na poziomie europejskim.

**Słowa kluczowe:** prawo do bycia offline, praca zdalna, bezpieczeństwo i higiena pracy, technologie informacyjno-komunikacyjne

**Summary:** The aim of this study is to define the origins and scope of the right to be offline from a European perspective, both with regard to legal regulations and specific sources of labor law in selected European countries and the resolution of the European Parliament adopted on January 21, 2021, calling on the European Commission to regulate the right to disconnect in a separate directive. These considerations are enriched by the analysis of European-level surveys on working conditions of workers using information and communication technologies (ICT) both before and during the pandemic, with particular emphasis on the impact of digital tools on the life and health of remote workers. The analysis of the results of the presented research both from the perspective of technological development and the situation caused by the COVID-19 pandemic, allows to identify significant threats to the safety of remote workers, primarily in the psychosocial sphere, which in turn may lead to the conclusion that it is necessary to regulate the right to be offline at European level.

---

\* dr; Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: [kamila.naumowicz@gmail.com](mailto:kamila.naumowicz@gmail.com)

**Keywords:** right to disconnect, remote work, health and safety at work, ICT

## WPROWADZENIE

Tzw. czwarta rewolucja przemysłowa, której jesteśmy świadkami, zmieniła sposób świadczenia pracy w XXI w., w znacznej mierze modyfikując zarówno warunki jej wykonywania, jak i narzędzia służące do realizacji zadań, komunikacji i przesyłania wyników pracy przez pracowników. Gwałtowny rozwój technologiczny doprowadził w ciągu ostatnich kilku dekad do upowszechnienia w procesie świadczenia pracy technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), które umożliwiły świadczenie pracy w dowolnym miejscu i czasie, czyniąc ją niezależną od czasu i miejsca właśnie. Postęp technologiczny sprawił, iż możliwe jest świadczenie pracy w systemie 24/7/365 dni w roku, a od pracowników oczekuje się bycia nieustannie dostępnymi<sup>1</sup>.

Rozwiązania te nie pozostały bez wpływu na podstawowe instytucje prawa pracy, które powinny być interpretowane obecnie z uwzględnieniem dokonującego się postępu technologicznego. Pojawiły się zatem z jednej strony pytania o formy i możliwości kontroli pracowników przez pracodawcę na odległość, czy też określenie wzajemnych obowiązków stron, takich jak konieczność zapewnienia sprzętu, przeszkolenia czy też bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, za które wciąż, co do zasady, odpowiedzialność ponosi pracodawca. Z drugiej jednak strony narastają również wątpliwości co do sposobów rozliczania czasu pracy pracownika czy też organizacji jego pracy na odległość i weryfikacji jej efektów.

Na te wątpliwości nałożyły się kolejne trudności związane z trwającą od początku 2020 r. pandemią koronawirusa, skutkiem czego wielu pracodawców zmierzyło się w praktyce z koniecznością skierowania pracowników do świadczenia pracy na odległość, przy użyciu narzędzi komunikacji elektronicznej, na niespotykaną dotąd skalę.

## 1. CYFROWY ŚWIAT PRACY, PRACA MOBILNA I JEJ KONSEKWENCJE

W opracowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy i Eurofound raporcie *Working anytime, anywhere*<sup>2</sup>, który ukazał się w 2017 r., wykazano, że korzystanie z nowoczesnych technologii komunikacyjnych ma zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na świat pracy. Z jednej strony praca mobilna<sup>3</sup> może sprzyjać większej elastyczności i lepszej równowadze między życiem

<sup>1</sup> C.W. von Bergen, M.S. Bressler, T.L. Proctor, *On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect*, "Employee Relations Law Journal" 2019, 45(2), s. 2, [https://www.researchgate.net/publication/335058028\\_On\\_the\\_Grid\\_247365\\_and\\_the\\_Right\\_to\\_Disconnect](https://www.researchgate.net/publication/335058028_On_the_Grid_247365_and_the_Right_to_Disconnect) [dostęp: 22.01.2021].

<sup>2</sup> J. Messenger et al., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, ILO-Eurofound Research report, Luxembourg 2017, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-en/index.htm) [dostęp: 22.01.2021]; dalej: Raport MOP 2017.

<sup>3</sup> Zauważyć należy, iż na potrzeby raportu jego twórcy skoncentrowali swoje badania wokół takich form świadczenia pracy (*teleworking*), które – mimo różnych definicji legalnych w poszczególnych państwach – łączy użycie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), takich jak smartfony, tablety, laptopy itd., do świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy – zob. Raport MOP 2017, s. 3. Aby odróżnić tak określony sposób świadczenia pracy od telepracy czy pracy zdalnej w rozumieniu przepisów polskiego prawa pracy, na potrzeby niniejszego tekstu autorka posługuje się zamiennie określeniem pracy mobilnej. Podobnie M. Drabek, M. Waszkowska, *Praca mobilna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych – nowe wyzwania i zagrożenia*, "Bezpieczeństwo Pracy" 2018, nr 5, s. 22 i n.

zawodowym a prywatnym pracowników, ale jednocześnie niewłaściwie stosowana może również doprowadzić do zacierania granic między sferą zawodową i prywatną<sup>4</sup>. Wskazane w raporcie z 2017 r. zalety pracy mobilnej to m.in. większa autonomia w organizacji czasu pracy przez pracownika, ograniczenie czasu przeznaczanego na dojazdy do miejsca świadczenia pracy, co z kolei może przekładać się na zwiększenie produktywności i motywacji. Jednocześnie jednak autorzy raportu podkreślają, iż w przypadku pracy mobilnej zaobserwować można wyraźną tendencję do zwiększonej liczby godzin pracy, wysoki poziom stresu, a także zatarcie wyraźnych granic między życiem zawodowym a prywatnym, szczególnie jeśli praca świadczona jest w domu.

Obecnie, w czasach gdy według szacunkowych badań Eurofound blisko 40% unijnych pracodawców skierowało pracowników do świadczenia pracy w domu z uwagi na stosowane w wielu krajach restrykcje mające zapobiec rozprzestrzenianiu się wirusa COVID-19<sup>5</sup>, wskazanego przez MOP ryzyka nie należy bagatelizować. Wręcz przeciwnie, prowadzone badania dotyczące wpływu pracy mobilnej i korzystania z technologii ICT na pracowników wskazują, iż istnieje pilna potrzeba uregulowania prawa pracowników do odłączenia się od pracy. Problematyka ta nabiera istotnego znaczenia, zważywszy, iż ok. 24% pracowników w Europie zaczęło świadczyć pracę z domu po raz pierwszy, a kolejne 56% świadczyło ją w takiej formie przed rozpoczęciem pandemii jedynie sporadycznie<sup>6</sup>. Ma to zauważalne konsekwencje w sferze psychospołecznej, ale również w zakresie organizacji pracy, czasu pracy i zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

Aby ocenić wpływ pandemii na warunki życia i pracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, w kwietniu oraz lipcu 2020 r. zostały przeprowadzone przez Eurofound badania ankietowe. Wyniki badań zostały opublikowane na stronie Eurofound zarówno w formie danych statystycznych (z podziałem na dwie tury badania)<sup>7</sup>, jak i opracowania zbiorczego<sup>8</sup>. Z analizy zgromadzonych danych wynika, iż w przypadku Polski ok. 20% respondentów świadczyło pracę wyłącznie w domu, co umiejscowiło Polskę na przedostatnim miejscu w tabeli, podczas gdy średni odsetek dla państw UE wyniósł ok. 34%. Zaobserwowano ponadto, iż pracę wyłącznie w domu świadczyły przede wszystkim osoby o wyższych kwalifikacjach, szczególnie w niektórych sektorach (edukacja, usługi finansowe, administracja publiczna), głównie w miastach. W prawie połowie przypadków pracownik świadczył pracę w tej formie po raz pierwszy<sup>9</sup>.

Niepokojące są jednak przede wszystkim wnioski płynące z analizy warunków świadczenia pracy z domu. Jak wynika z raportu, istotny problem stanowi brak rozgraniczenia

<sup>4</sup> Raport MOP 2017, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_544108/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544108/lang--en/index.htm).

<sup>5</sup> Sprawozdanie Eurofound, *Living, working and COVID-19*, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19#tab-01> [dostęp: 22.01.2021]; dalej: Eurofound 2020a. Por. ocena europejskiej wartości dodanej przeprowadzona przez Dział ds. Europejskiej Wartości Dodanej Biura Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS), *The right to disconnect*, 2020, s. 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].

<sup>6</sup> ILO, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide*, Geneva 2020, s. 3, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf) [dostęp: 22.01.2021].

<sup>7</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>8</sup> Eurofound 2020a, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19#tab-01> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>9</sup> Eurofound 2020a, s. 30-33.

między przestrzenią do pracy i sferą prywatną. Zacieranie się granic pomiędzy tymi sferami prowadzi do świadczenia pracy poza regularnymi godzinami pracy – ok. 24% respondentów pracujących w domu wskazało, iż regularnie świadczyło pracę w czasie wolnym (w przypadku pracowników świadczących pracę w zakładzie pracy odsetek ten wyniósł 6%)<sup>10</sup>.

Wyniki badania *Living, Working and COVID-19* dotyczące czasu pracy wskazują, że w Polsce około 19% respondentów w ciągu ostatnich dwóch tygodni codziennie lub co drugi dzień pracowało ponad regularny wymiar czasu pracy, aby sprostać wymaganiom zawodowym, a kolejne 22% respondentów odpowiedziało, że praca w nadgodzinach ma miejsce raz lub dwa razy w tygodniu. Nie pozostaje to bez wpływu na godzenie życia zawodowego i obowiązków rodzinnych. Ponad 33% pracowników zadeklarowało, że są zawsze lub przez większość czasu zbyt zmęczeni, aby wykonywać niezbędne prace domowe. Więcej niż 18% uważało, że nie jest w stanie poświęcić wystarczająco dużo czasu swoim rodzinom z powodu pracy zawsze lub przez większość czasu<sup>11</sup>.

Sytuację tę potwierdzają również wyniki badania warunków pracy w UE, na podstawie których można zidentyfikować niektóre krytyczne aspekty związane z regularnym świadczeniem pracy w domu<sup>12</sup>. W raporcie dotyczącym stricte telepracy oraz pracy mobilnej opartej na technologiach ICT do krytycznych aspektów związanych z tą formą świadczenia pracy zalicza się m.in. fakt, iż osoby regularnie świadczące pracę z domu dwukrotnie częściej niż inni pracownicy przekraczają limit 48 godzin pracy w tygodniu, prawie co trzeci pracownik wskazuje przy tym, iż świadczy pracę w czasie prywatnym niemalże codziennie lub kilka razy w tygodniu. Przekonanie pracownika o konieczności ciągłego pozostawiania w kontakcie i dyspozycji pracodawcy oraz natychmiastowego reagowania na wiadomości przychodzące za pośrednictwem technologii informacyjno-komunikacyjnych, prowadzą zarówno do zwiększonego poziomu stresu, jak i częstszych zaburzeń snu<sup>13</sup>.

Należy zgodzić się z wnioskami płynącymi z raportu przygotowanego dla Parlamentu Europejskiego pod koniec 2019 r. pod tytułem *Health and safety in the workplace of the future*, który wskazywał na przyszłe ryzyko w sferze fizycznej i psychicznej oraz dla bezpieczeństwa pracowników związane ze zmianami technologicznymi w miejscu pracy<sup>14</sup>. Długoterminowe monitorowanie pracowników, oczekiwanie od pracownika nieustannej dyspozycyjności i zatarcie granic między życiem prywatnym a pracą mogą stanowić poważne zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa psychospołecznego pracowników. Autorzy opracowania podkreślają, iż stałe pozostawianie pracownika w dyspozycyjności wobec pracodawcy za pośrednictwem technologii ICT (np. wysyłanie pracownikom wiadomości e-mail po godzinach pracy, w porze nocnej, a także w weekendy i święta oraz oczekiwanie od nich niezwłocznego reagowania na kontakt ze strony pracodawcy) stanowi poważne zagrożenie psychospołeczne dla zdrowia pracowników, powodując m.in. lęk, depresję oraz wypalenie zawodowe<sup>15</sup>.

<sup>10</sup> Eurofound 2020a, s. 34.

<sup>11</sup> Baza danych Eurofound, *Working during COVID-19 dataset*, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>12</sup> Sprawozdanie Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age> [dostęp: 22.01.2021]; dalej: Eurofound 2020b.

<sup>13</sup> Eurofound 2020b, s. 17, 27.

<sup>14</sup> D. Cabrelli, R. Graveling, *Health and safety in the workplace of the future*, 2019, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL\\_BRI\(2019\)638434\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL_BRI(2019)638434_EN.pdf) [dostęp: 22.01.2021].

<sup>15</sup> Tamże, s. 6-7.

Jak wskazuje Europejskie Obserwatorium Życia Zawodowego EurWork<sup>16</sup>, „Powszechne korzystanie ze smartfonów i innych urządzeń cyfrowych oznacza, że ciągłe bycie ‘pod telefonem’ stało się rzeczywistością w wielu miejscach pracy, a stały dostęp zdalny może wywierać presję na pracowników, aby byli nieustannie dostępni”. Zaś oczekiwanie przez pracodawców, iż pracownik będzie dostępny do komunikacji teleinformatycznej praktycznie w dowolnym momencie, stanowi zagrożenie dla zdrowia pracowników.

## 2. PRAWO DO BYCIA OFFLINE – ZAKRES I GENEZA REGULACJI

Prawo do bycia offline (ang. *right to disconnect*, prawo do odłączenia się) ma na celu ustanowienie granic wobec korzystania z narzędzi komunikacji elektronicznej (np. otrzymywanie lub konieczność odpowiadania na e-maile, telefony lub wiadomości związane z pracą) i konieczności angażowania się w jakiegokolwiek czynności związane z pracą poza normalnymi godzinami pracy. Z jednej strony pracownikowi przysługuje prawo nie tylko do odłączenia się, ale także ochrona przed negatywnymi skutkami braku połączenia lub nagradzaniem tych pracowników, którzy pozostają nieustannie podłączeni<sup>17</sup>. Choć w wielu krajach, w tym w Polsce, brak jest przepisów regulujących wprost prawo do bycia offline, jego zakres można powiązać z już istniejącymi regulacjami w zakresie czasu pracy i odpoczynku, a także ochrony pracy poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków jej wykonywania<sup>18</sup>. Prawo do bycia offline wiąże się również z kwestią zachowania lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i powinno być interpretowane w związku z zasadami wynikającymi z Europejskiego filaru praw socjalnych (w szczególności zasadami nr 9 i 10)<sup>19</sup>.

Brak jednolitych przepisów unijnych regulujących bezpośrednio prawo do bycia offline nie oznacza, że uprawnienie to nie funkcjonuje w źródłach prawa pracy, czy też debacie publicznej. W wybranych państwach członkowskich UE prawo do bycia offline regulowane było w ostatnich latach za pomocą zarówno przepisów powszechnie obowiązujących, jak i specyficznych źródeł prawa pracy, do których należały zawierane przez pracodawców układy zbiorowe i porozumienia.

Jak wynika z prowadzonych przez ETUC badań, których wyniki zostały opublikowane w 2018 r. w raporcie *Digitalisation and Workers Participation: What Trade Unions, Company Level Workers and Online Platform Workers in Europe Think*, prawo do bycia offline było uregulowane na poziomie układów zbiorowych przede wszystkim w takich państwach jak Francja, Włochy i Dania<sup>20</sup>. W 2017 r. układy zbiorowe regulujące prawo pracowników do bycia offline (wyłączenia telefonów komórkowych poza normalnymi godzinami pracy) przyjęte

<sup>16</sup> European Observatory of Working Life EurWork, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> [dostęp: 22.01.2021], tłumaczenie autorki.

<sup>17</sup> Sprawozdanie UNI Global Union, *The Right to Disconnect: Best Practices*, 2019, s. 2, [https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right\\_to\\_disconnect-en.pdf](https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf) [dostęp: 22.01.2021].

<sup>18</sup> Słownik pojęć Eurofound, hasło: *right to disconnect*, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>19</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pl](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_pl) [dostęp: 22.01.2021].

<sup>20</sup> E. Voss, H. Riede, *Digitalisation and Workers Participation: What Trade Unions, Company Level Workers and Online Platform Workers in Europe Think*, ETUC 2018, s. 32-33, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf> [dostęp: 22.01.2021].

zostały w Hiszpanii<sup>21</sup>, a od 2016 r. we Francji układy zbiorowe gwarantujące pracownikom prawo do odłączenia się podpisały m.in. takie firmy jak Orange France, Société Générale czy Natixis<sup>22</sup>. W Niemczech przyjęto podejście oparte nie na regulacjach ogólnokrajowych w postaci przepisów powszechnie wiążących, a raczej na dobrowolnych porozumieniach pomiędzy pracownikami i pracodawcami danego sektora. Pracodawcy sektora prywatnego (np. Volkswagen, BMW, Puma) oraz publicznego (Ministerstwo Pracy) dobrowolnie przyjęły regulaminy i porozumienia mające na celu ograniczyć możliwość kontaktowania się z pracownikami za pośrednictwem m.in. poczty elektronicznej poza godzinami pracy<sup>23</sup>.

W odróżnieniu od podejścia niemieckiego, we Francji prawo do bycia offline zostało uregulowane w przepisach kodeksowych. Francuska debata publiczna na temat prawa do bycia offline rozpoczęła się jednak znacznie wcześniej – orzeczenia francuskiego Sądu Najwyższego z 2001 i 2004 r. doprowadziły ostatecznie do prawnego uregulowania „prawa do odłączenia się” (*le droit à la déconnexion*) w drodze nowelizacji francuskiego kodeksu pracy z 2016 r. (art. L2242-17 *Code du travail*<sup>24</sup>). Uregulowanie prawa do bycia offline było zgodne z orzeczeniem francuskiego Sądu Najwyższego z 2001 r.<sup>25</sup>, który stwierdził, że pracownik poza godzinami pracy nie ma obowiązku akceptować wykonywania pracy w domu ani przynosić do niego swoich akt i narzędzi roboczych. W kolejnym wyroku z 2004 r. francuski Sąd Najwyższy potwierdził także, że pracownik nie może być ukarany przez pracodawcę za bycie nieosiągalnym poza godzinami pracy<sup>26</sup>. Zgodnie z nowelizacją prawa pracy pracodawca zatrudniający powyżej 50 pracowników ma obowiązek prowadzić negocjacje uwzględniające prawa pracownika do bycia offline i stosowanie przez pracodawcę środków regulujących korzystanie z narzędzi cyfrowych w taki sposób, aby zapewnić pracownikom poszanowanie okresów odpoczynku i urlopów, a także życia osobistego i rodzinnego<sup>27</sup>.

Prawo do bycia offline zostało również wprowadzone w przepisach powszechnie obowiązujących we Włoszech w ustawie nr 81 z 2017 r.<sup>28</sup> Ustawodawca pozostawia jednak pracodawcom i pracownikom świadczącym pracę w formie tzw. *smart-working* konieczność uregulowania w formie porozumienia zasad świadczenia pracy, z poszanowaniem prawa pracowników do odłączenia się (*diritto alla disconnessione*). Również ustawodawca hiszpański<sup>29</sup> zobowiązał pracodawców do wdrożenia w porozumieniu z przedstawicielami pracowników

<sup>21</sup> Układ zbiorowy pomiędzy CCOO i AXA SEGUROS na lata 2017-2020, za: E. Voss, H. Riede, s. 33.

<sup>22</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>23</sup> Szerzej na temat podejścia Francji i Niemiec – P.M. Secunda, *The Employee Right to Disconnect*, “Notre Dame Journal of International & Comparative Law” 2019, nr 9, s. 31 i n., <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>24</sup> Code du travail, art. L2242-17, zmieniony przez Loi 127611/2016 („Loi travail”), <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000039785096/2020-01-01/> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>25</sup> Cour de Cassation, 2.10.2001, No. 99-42.727, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>.

<sup>26</sup> Cour de Cassation, 17.02.2004, No. 01-45.889, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>.

<sup>27</sup> UNI Global Union, *The right to disconnect. Best practices*, <http://www.thefutureworldofwork.org/media/35639/right-to-disconnect-en.pdf> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>28</sup> Legge 22.5.2017, n. 81 *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* (17G00096) (GU Serie Generale n.135 del 13-06-2017), <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>29</sup> Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales –LOPDGDD, <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd-26118274> [dostęp: 22.01.2021].

wewnętrznej polityki zawierającej przepisy dotyczące sposobu wykonywania przez pracowników prawa do odłączania się (*desconexión digital*) oraz regulującej konieczność szkolenia pracowników w zakresie rozsądnego korzystania z urządzeń cyfrowych. Celem tej polityki jest zapobieganie zmęczeniu technologicznemu oraz przestrzeganie i regulowanie prawa pracowników pracujących zdalnie (szczególnie tych, którzy pracują z domu) do odłączenia się.

### 3. PRAWO DO BYCIA OFFLINE W PERSPEKTYWIE EUROPEJSKIEJ

Parlament Europejski również dostrzegł omówione powyżej zagrożenia wynikające z użycia technologii teleinformatycznych. 21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL))<sup>30</sup>, w której zaapelował do Komisji Europejskiej o przyjęcie odpowiedniej dyrektywy w tym zakresie<sup>31</sup>. Przepisy unijne miałyby gwarantować pracownikom prawo do cyfrowego odłączenia się poza godzinami pracy, bez wynikających z tego negatywnych konsekwencji w sferze zatrudnienia. Dyrektywa miałaby również ustanowić minimalne wymagania dotyczące warunków świadczenia pracy w formie zdalnej, ze szczególnym uwzględnieniem regulacji norm czasu pracy i odpoczynku.

Jak słusznie zauważono, prawo pracownika do wyłączenia narzędzi cyfrowych, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) używanych w celach zawodowych po godzinach pracy, nie jest obecnie uregulowane bezpośrednio w prawie unijnym. Parlament Europejski, opierając się na przytoczonych powyżej i skomentowanych przez autorkę wynikach badań, dostrzega pilną potrzebę uregulowania tego zagadnienia. Należy zgodzić się z określonymi w rezolucji (lit. C-E) motywami, iż wpływ technologii ICT na sposób świadczenia pracy doprowadził do „powstania kultury „stale osiągalnego”, „zawsze dostępnego” lub „będącego w ciągłej gotowości” pracownika. Prowadzi to do negatywnych konsekwencji w sferze życia prywatnego, zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników, ale również równouprawnienia płci – zjawisko to bowiem wywiera częściej negatywny wpływ na pracowników sprawujących opiekę, którymi zaś są głównie kobiety. Nadmierne korzystanie z urządzeń technologicznych może wpływać negatywnie na zdrowie pracowników: do skutków długotrwałego korzystania z narzędzi cyfrowych zalicza się m.in. przeciążenie kognitywne i emocjonalne, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, narażenie na potencjalnie rakotwórcze promieniowanie radiowe, ale również skutki w sferze psychicznej – takie jak izolacja, uzależnienie od technologii, brak snu, wyczerpanie emocjonalne, niepokój czy też wypalenie zawodowe. Dodatkowo uzasadniając potrzebę podjęcia działań legislacyjnych w omawianym zakresie, Parlament Europejski powołuje się m.in. na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w świetle którego pracownik w czasie wolnym od pracy nie jest zobowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Tekst rezolucji dostępny jest w języku polskim pod adresem: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html) [dostęp: 29.01.2021].

<sup>31</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say> [dostęp: 29.01.2021].

<sup>32</sup> „Okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut – który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach – należy traktować jako ‘czas pracy’” – wyrok Trybunału Spra-

Załącznikiem do rezolucji Parlamentu Europejskiego jest tekst proponowanej dyrektywy. Prawo do bycia offline zostało zdefiniowane w motywie 10 preambuły jako „prawo pracowników do nieangażowania się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i do nieuczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, takich jak rozmowy telefoniczne, e-maile lub inne wiadomości”. Ponadto pracownikowi ma przysługiwać prawo do wyłączania narzędzi służących do pracy i nieodpowiadania na polecenia ze strony pracodawców poza czasem pracy bez ryzyka, iż pracownik poniesie z tego tytułu negatywne konsekwencje, takie jak zwolnienie lub inne działania odwetowe, również w przypadku zgłaszania przez pracowników przypadków nieprzestrzegania prawa do bycia offline w miejscu pracy. Celem projektowanych regulacji ma być również zobowiązanie pracodawców do informowania pracowników o prawie do bycia offline, w tym ustaleniach dotyczących wyłączania narzędzi cyfrowych, ocenie zagrożeń psychospołecznych związanych z korzystaniem z narzędzi cyfrowych, ustalenia dotyczące pomiaru czasu pracy, kryteriach ustalenia rekompensaty za pracę poza czasem pracy, a także zobowiązanie do przeprowadzania szkoleń w miejscu pracy (art. 7 projektu dyrektywy).

W preambule projektowanej dyrektywy wskazuje się ponadto na konieczność zmiany w zakresie narzuconej przez pracodawców kultury pracy – jak wynika z brzmienia preambuły „Pracodawcy nie powinni promować kultury »zawsze dostępnego pracownika«, która implikuje, że pracownicy zrzekający się prawa do bycia offline, są wyraźnie faworyzowani w stosunku do tych, którzy tego nie robią” (motyw 10 preambuły).

## PODSUMOWANIE

Z przedstawionych powyżej rozważań nasuwa się kilka wniosków. Po pierwsze, zauważyć należy, iż prawo do bycia offline jest nierozzerwalnie związane z szeregiem podstawowych praw pracowniczych, dotyczących czasu pracy, prawa do odpoczynku, czy też prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednocześnie z powodu pandemii obserwujemy gwałtowny wzrost liczby pracowników świadczących pracę przy użyciu technologii informacyjno-komunikacyjnych. Nie ma wątpliwości, iż użycie technologii ICT w procesie świadczenia pracy ma daleko idące konsekwencje dla życia i zdrowia psychofizycznego pracowników, na co wskazują liczne badania prowadzone przez instytucje europejskie i partnerów społecznych. Nieświadomość tych zagrożeń oraz brak instrumentów prawnych i debaty publicznej na temat bezpiecznego korzystania z narzędzi cyfrowych w większości państw członkowskich sprawia, iż konieczne wydaje się uregulowanie kwestii prawa do bycia offline na poziomie unijnym. Jak wskazują europejscy partnerzy społeczni, w tym generalny sekretarz ETUC Esther Lynch, osoby świadczące pracę z domu mają dokładnie takie same prawa jak osoby świadczące pracę w zakładzie pracy, a Komisja europejska jak i ustawodawcy krajowi powinni podjąć niezwłoczne działania zmierzające do wyegzekwowania tych praw, w tym prawa do bycia offline<sup>33</sup>.

wiedliwości UE z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, pkt 66, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2790913>; w zakresie pomiaru czasu pracy pracownika – por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości EU z dnia 14 maja 2019 r., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, pkt 60, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2791298>.

<sup>33</sup> ETUC, *Lockdown shows urgent need for workers to have a right to disconnect*, 2.06.2020, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/lockdown-shows-urgent-need-workers-have-right-disconnect> [dostęp: 22.01.2021].



Ważnym elementem tych działań, na co wskazywali europejscy partnerzy społeczni w podpisanym w czerwcu 2020 r. porozumieniu<sup>34</sup>, jest również szkolenie i podnoszenie świadomości pracowników na temat prawidłowego użytkowania narzędzi cyfrowych i technologii ICT, aby zminimalizować związane z tym zagrożenia. Obowiązkiem tym powinni zostać obciążeni pracodawcy, których zadaniem jest udzielanie informacji i wsparcia pracownikom w zakresie respektowania czasu pracy i zasad korzystania z narzędzi cyfrowych, tworząc jednocześnie kulturę pracy, w której unika się świadczenia pracy i kontaktu z pracownikami poza jej normalnymi godzinami.

Choć od kilku lat niektóre państwa członkowskie podejmują inicjatywy zmierzające do zapewnienia prawa do odłączenia się pracownikom, stosując zarówno środki prawne, jak i pozaprawne, z perspektywy unijnej brak jest jednolitego rozwiązania tej kwestii, a istniejące przepisy dotyczące czasu pracy czy chociażby równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, jak wskazuje Parlament Europejski, nie są wystarczające do zabezpieczenia pracowników przed negatywnymi skutkami korzystania z technologii ICT.

## Bibliografia

- Bergen von C.W., Bressler M. S., Proctor T. L., *On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect*, "Employee Relations Law Journal" 45(2)/2019.
- Cabrelli D., Graveling R., *Health and safety in the workplace of the future*, European Parliament 2019, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL\\_BRI\(2019\)638434\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL_BRI(2019)638434_EN.pdf).
- Code du travail, art. L2242-17, zmieniony przez Loi 127611/2016 („Loi travail”), <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000039785096/2020-01-01/>.
- Cour de Cassation, 17.02. 2004, No. 01-45.889, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>.
- Cour de Cassation, 2.10.2001, No.99-42.727, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>.
- Drabek M., Waszkowska M., *Praca mobilna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych – nowe wyzwania i zagrożenia*, "Bezpieczeństwo Pracy", 5/2018.
- 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).
- ETUC, *Lockdown shows urgent need for workers to have a right to disconnect*, 2.06.2020, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/lockdown-shows-urgent-need-workers-have-right-disconnect>.
- ETUC, *Ramowe porozumienie partnerów społecznych w sprawie digitalizacji*, 22.06.2020, <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>.
- Eurofound, *Living, working and COVID-19*, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19#tab-01>.
- Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>.

<sup>34</sup> <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation> [dostęp: 22.01.2021].

Eurofound, *Working during COVID-19 dataset*, 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>.

European Parliament, *Right to disconnect' should be an EU-wide fundamental right, MEPs say*, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>.

Europejski filar praw socjalnych, [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pl](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_pl).

EurWork, *Right to disconnect*, w: *Industrial relations dictionary*,

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>.

ILO, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide*, Geneva 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf).

Legge 22.5.2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (17G00096) (GU Serie Generale n.135 del 13-06-2017), <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>.

Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales –LOPDGDD, <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd-26118274>.

Messenger J. et al., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, ILO-Eurofound Research report, Luxemburg 2017, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), P9\_TA(2021)0021, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html).

Secunda P.M., *The Employee Right to Disconnect*, "Notre Dame Journal of International & Comparative Law" 9/2019.

UNI Global Union, *The Right to Disconnect: Best Practices*, 2019, [https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right\\_to\\_disconnect-en.pdf](https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf).

Voss E., Riede H., *Digitalisation and Workers Participation: What Trade Unions, Company Level Workers and Online Platform Workers in Europe Think*, ETUC 2018, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości EU z dnia 14 maja 2019 r., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2791298>.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2790913>.