



MAŁGORZATA
KURZYNOGA



KRZYSZTOF
KUROSZ

Jak być offline w cyfrowym świecie

Potrzebne jest wyraziste prawo, chroniące pracowników.

Prawo do bycia offline (prawo do odłączenia od narzędzi cyfrowych) jest autonomicznym prawem, odmiennym od ogólnego prawa do odpoczynku, choć z nim związanym. Jest to prawo powstające w nowym świecie pracy, kształtowane przez nieustanne połączenie elektroniczne i cyfrowe, projektowane z myślą o dodatkowych potrzebach. Stanowi wyraz zwiększonej ochrony prawnej, gwarantującej odpoczynek i czas dla rodziny w nowoczesnej erze cyfrowej.

Odpowiedz na zagrożenia

Cyfryzacja pracy przynosi pracodawcom i pracownikom wiele korzyści gospodarczych i społecznych, takich jak swoboda, niezależność i elastyczność w odniesieniu do czasu, miejsca oraz sposobu wykonywania pracy i kontaktowania się z pracownikami poza godzinami pracy. Istotne jest też skrócenie czasu przeznaczanego na dojazd do pracy oraz ułatwienie wypełniania zobowiązań osobistych i rodzinnych, co przyczynia się ma do zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Korzystanie z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych może jednak również mieć takie negatywne skutki, jak większa intensywność i dłuższy czas pracy. Prowadzi to do przekraczania dopuszczalnych norm czasu pracy, braku odpoczynku, niepłatnych nadgodzin, zacierań granic między życiem zawodowym a prywatnym. Rosnące wykorzystanie technologii cyfrowych zmieniło tradycyjne modele pracy i stworzyło kulturę „stałe osiągalnego”, „zawsze dostępnego”, „będącego w ciągłej gotowości” pracownika.

Pomimo że z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych korzystają także osoby pracujące w biurze, badania przeprowadzone przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) wskazują, że problem w zakresie odpowiedniego wypoczynku mają przede wszystkim osoby pracujące zdalnie. Z danych Eurofound wynika, że osoby regularnie wykonujące pracę z domu są ponaddwukrotnie bardziej narażone na pracę przekraczającą przewidziane w prawie unijnym maksimum 48 godzin tygodniowo i odpoczynek krótszy niż 11 godzin pomiędzy dniami roboczymi w porównaniu z osobami pracującymi w siedzibie

pracodawcy. Ponadto, prawie 30 proc. osób pracujących zdalnie sygnalizuje pracę w czasie wolnym każdego dnia lub kilka razy w tygodniu w porównaniu z mniej niż 8 proc. pracowników „biurowych” oraz pracownicy zdalni częściej pracują w nieregularnych godzinach.

W odpowiedzi na zagrożenia związane z cyfryzacją pracy zaczęła kształtować się nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku, jaką jest prawo do odłączenia od narzędzi cyfrowych wykorzystywanych w celach zawodowych poza czasem pracy. Pierwsze rozwiązania w tym zakresie przyjmowane były na poziomie przedsiębiorstw (Orange, Société Générale, Volkswagen, Atos, BMW, AON France, HCR, Michelin, Daimler, Puma), z upływem czasu w niektórych państwach zdecydowano się na uregulowanie tej instytucji na poziomie krajowym.

Stanowisko MOP i UE

Międzynarodowa Organizacja Pracy oraz Unia Europejska dostrzegają potrzebę wyodrębnienia prawa do bycia offline.

W opublikowanym w 2021 r. przez MOP i Światową Organizację Zdrowia przewodniku technicznym dotyczącym zdrowej i bezpiecznej telepracy/pracy zdalnej, wezwano do wdrożenia środków mających na celu ochronę zdrowia pracowników i nakreślono zmiany potrzebne do jej dostosowania, apelując o rządów i firm o wsparcie prawa pracownika do odłączenia (Healthy and safe telework. Technical brief – Geneva, 2021).

Także na szczeblu unijnym dostrzega się potrzebę unormowania prawa do odłączenia od narzędzi cyfrowych. W czerwcu 2020 r. europejscy partnerzy społeczni przyjęli porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji (ETUC). Porozumienie przewiduje m.in. możliwość uzgodnienia między partnerami społecznymi środków w odniesieniu do bycia online i offline przez pracowników oraz podjęcie przez partnerów społecznych środków wykonawczych w ciągu najbliższych trzech lat. Ponadto 21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa „do odłączenia”. Parlament Europejski wezwał do jak najszybszego przyjęcia dyrektywy ustanawiającej prawo do odłączenia dla wszystkich pracowników korzystających z narzędzi cyfrowych

do celów zawodowych, której projekt stanowi załącznik do rezolucji. Z projektu wynika, że realizacja prawa do odłączenia miałaby opierać się na trzech elementach: pomiarze czasu pracy, przyjęciu praktycznych ustaleń dotyczących wyłączenia narzędzi cyfrowych oraz działaniach uświadamiających, w tym szkoleniach dotyczących prawa do odłączenia w celu kreowania kultury niebycia ciągle dostępnym. Takie ujęcie zasługuje w pełni na akceptację, aczkolwiek prawidłowe wdrożenie tego prawa będzie w praktyce dużym wyzwaniem. Najwięcej wątpliwości ujawnia się na tle pierwszych dwóch elementów, tj. ustanowienia systemu pomiaru czasu z poszanowaniem prawa do prywatności i ochrony danych osobowych oraz przyjęcia praktycznych ustaleń dotyczących wyłączenia narzędzi cyfrowych.

W lipcu 2023 roku rozpoczęto w PE procedowanie dokumentu „European Charter for Digital Workplace Wellbeing”, podpisanego przez kilkudziesięciu członków tego organu, a złożonego przez Future Workforce Alliance (FWA) – organizację skupiającą przedsiębiorców, działaczy na rzecz praw pracowniczych i naukowców. Celem FWA jest określenie oficjalnych wytycznych UE oraz najlepszych praktyk dla firm zatrudniających pracowników hybrydowych i zdalnych. Postulaty określone w Karcie podzielone zostały na cztery obszary, jeden z nich zatytułowany „Życie poza pracą” dotyczy m.in. zapewnienia pracownikom prawa do bycia offline.

Coraz więcej państw z prawem do bycia offline

Rozwiązania ustawowe w zakresie prawa do bycia offline przyjęto we Francji (2016), Belgii, Włoszech (2017), Hiszpanii (2018), Portugalii (2021), Luksemburgu (2023). Z kolei w Irlandii, Komisja ds. Stosunków w Miejscu Pracy przyjęła w 2021 r. kodeks postępowania dla pracodawców i pracowników dotyczący prawa do odłączenia, który został ogłoszony aktem ustawowym. Chociaż kodeks nie jest wiążący, można się na niego powoływać przed sądem. Z kolei w Niemczech stosunkowo dużo dzieje się w zakresie prawa do odłączenia w obszarze rokowań zbiorowych. /@

Relacje pracodawca–pracownik, czyli jak być offline w cyfrowym świecie

Dokończenie z **•F1**

W większości przypadków regulacje ustawowe nie przewidują szczegółowych zasad, których muszą przestrzegać pracodawcy. Prawo do odłączenia ma stanowić przedmiot negocjacji w ramach rokowań zbiorowych lub być wprowadzone przez pracodawcę na poziomie przedsiębiorstwa. W zamierzeniu ma to umożliwić dostosowanie szczegółowych rozwiązań do sytuacji każdego przedsiębiorstwa. We Francji, Belgii, Hiszpanii, Luksemburgu, prawo do odłączenia jest przedmiotem regulacji układów zbiorowych. Dopiero w przypadku braku uzgodnień z przedstawicielstwem pracowniczym, prawo do odłączenia jest regulowane przez pracodawcę. We Włoszech ustalenia dotyczące prawa do odłączenia są przedmiotem porozumienia pracodawcy z każdym pracownikiem, który pracuje zdalnie. W Belgii i Francji przepisy mają zastosowanie

do firm zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

Pomimo, że regulacje poszczególnych państw różnią się, ich wspólną cechą jest odpowiedź na zagrożenia związane z cyfryzacją pracy w sferze prawa do odpoczynku.

W Polsce materia prawa pracownika do wyłączenia narzędzi cyfrowych do celów zawodowych nie doczekała się dotąd inicjatyw legislacyjnych ani szerszej debaty. Do możliwości ewentualnego uregulowania prawa pracownika odniosła się minister rodziny i polityki społecznej poprzedniego rządu. Przedstawiła stanowisko w tej sprawie, odpowiadając na interpelację poselską z 22 marca 2022 r. Minister wskazała, że na gruncie kodeksu pracy prawo do bycia offline gwarantują pracownikom przepisy o czasie pracy, w szczególności dotyczące norm, wymiaru i rozkładu czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, dyżuru oraz okresów minimalnego

nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Wskazała, że pracownik jest obowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy jedynie w czasie stanowiącym jego czas pracy, zgodnie z obowiązującym go harmonogramem. Poza takimi godzinami pracodawca może wyjątkowo i tylko w ściśle określonych prawem warunkach polecić pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych lub też zobowiązać go do pełnienia dyżuru. W takich sytuacjach pracownik ma jednak prawo do stosownej rekompensaty, np. w postaci dodatku do wynagrodzenia albo czasu wolnego. Jednocześnie minister zwróciła uwagę, że pracodawca nie może w żadnym wypadku naruszać minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego pracownika, które to okresy mają być całkowicie wolne od wykonywania obowiązków służbowych. Jednoznaczne jest, że w czasie wolnym od pracy pracownik

nie ma obowiązku pozostawania z pracodawcą w kontakcie. Minister wskazała, że to właśnie z tych zasad wynika prawo pracowników do bycia offline i nie ma potrzeby zmiany przepisów.

Ogólne przepisy o czasie pracy są niewystarczające i nie gwarantują pracownikowi dostatecznej ochrony, co wielokrotnie zostało podkreślone we wspomnianej wyżej rezolucji Parlamentu Europejskiego. Pozostawiają poza zakresem ochrony osoby świadczące w systemie zadaniowym lub pełniące funkcje kierownicze. Dobrze widać to na tle pozaunijnego przykładu – w wyroku z 29 sierpnia 2023 r. Trybunał Konstytucyjny Kolumbii uznał, że prawo do bycia offline przysługuje również pracownikom na stanowiskach kierowniczych, nawet jeśli nie podlegają limitowi godzin pracy. Mają bowiem prawo do odpoczynku, a władza pracodawcy nad nimi nie jest nieograniczona. Kontakt z osoba-

mi pełniącymi kierownicze funkcje musi opierać się na kryteriach konieczności i proporcjonalności.

W koncepcji prawa do odłączenia chodzi również o kreowanie kultury niebycia ciągle osiągalnym, co ma następować przez liczne działania podejmowane przez pracodawcę, w tym informacyjne, szkoleniowe i praktyczne rozwiązania dotyczące wyłączenia narzędzi cyfrowych. Prawo to ma również chronić dobrostan pracownika przed presją odczytywania informacji od pracodawcy poza czasem pracy. Właściwy balans między pracą a życiem prywatnym jest niezbędny, aby cyfrowa transformacja miała pozytywny wpływ na jakość życia pracowników. Kultura stała osiągalnego, zawsze dostępnego i w ciągłej gotowości pracownika może doprowadzić do jego psychicznego i fizycznego wyczerpania. Wprowadzenie nowego prawa – prawa do odłączenia – jest konieczne dla zdrowia pracow-

ników wobec zacierania się granicy między pracą a życiem prywatnym. O ile potrzebę tę dostrzegło już wiele państw europejskich, o tyle w Polsce jest ona wciąż niezauważana.

Regulacje ustawowe nie powinny narzucać środków wdrażania tego prawa. Pozostawienie pracodawcom względnej swobody w ukształtowaniu ich polityk wewnętrznych pozwoli dostosować procedury do specyfiki danego przedsiębiorstwa. Zbyt szczegółowe uregulowanie tego prawa na poziomie krajowym zagroziłoby elastyczności odzwierciedlającej dzisiejszy świat pracy. /●

*dr hab. Małgorzata Kurzynoga,
prof. UŁ, radca prawny, partner w
kancelarii BKB Baran Książek
Bijał, kieruje biurem BKB w Łodzi*

*dr Krzysztof Kurosz sędzia,
przewodniczący XXII Wydziału
Własności Intelektualnej Sądu
Okręgowego w Warszawie, adiunkt
w Katedrze Prawa Cywilnego
WPIA UŁ*