



Right to Disconnect

Prawo do odłączenia na Antypodach

Prawo do odłączenia (prawo do bycia offline) ma na celu zagwarantowanie pracownikom równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Jest przede wszystkim związane z rozwojem nowoczesnych form komunikacji (telefony, komunikatory, chaty grupowe). Ma przeciwdziałać praktyce bycia dostępnym dla pracodawcy czy współpracowników non stop. Praktyka dostępności non stop ma daleko idące negatywne konsekwencje dla psychologicznego dobrostanu pracowników. Jak wiemy dużo się dzieje w tym obszarze w licznych państwach UE. Komisja Europejska rozpoczęła prace legislacyjne nad tym zagadnieniem (doszło już do pierwszej fazy konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi).

Warto jednakże popatrzeć na zagadnienie z perspektywy państwa, gdzie regulacje dotyczące prawa pracy są zdecydowanie bardziej elastyczne niż w UE (przede wszystkim nie mamy do czynienia z normami wynikającymi z unijnej dyrektywy o czasie pracy). Popatrzmy na Australię.

Nowe australijskie prawo do odłączenia pozwala pracownikom na wyłączenie się po godzinach pracy i nieangażowanie się w ko-

munikację służbową. Nie uniemożliwia to pracownikom pracy w dodatkowych godzinach, ale zapewnia im prawo do odłączenia się od „nieuzasadnionego kontaktu” poza wyznaczonymi godzinami pracy.

Przepisy określają czynniki, które należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu, czy kontakt poza godzinami pracy jest uzasadniony.

Obejmują one:

1. charakter i pilność powodu kontaktu,
2. metodę kontaktu (np. rozmowa telefoniczna prawdopodobnie zostanie uznana za bardziej uciążliwą niż wiadomość e-mail),
3. czy pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę poza zwykłymi godzinami pracy,
4. poziom odpowiedzialności pracownika w organizacji,
5. osobiste okoliczności po stronie pracownika.

Pracownicy będą mieli prawo odmówić kontaktu poza godzinami pracy, chyba że taka odmowa jest nieuzasadniona. Oznacza to, że pracownik może odmówić monitorowania, czytania lub odpowiadania na kontakty ze strony pracodawcy lub strony trzeciej. Prawo to obejmuje również próby kontaktu poza godzinami pracy pracownika.

Przy ustalaniu, czy odmowa pracownika jest nieuzasadniona, należy wziąć pod uwagę kilka czynników. Obejmują one:

- powód kontaktu;
- czy pracownik jest wynagradzany lub otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie za bycie dostępnym do kontaktu w celu wykonania pracy w określonym czasie, lub pracę w dodatkowych godzinach poza zwykłymi godzinami pracy;
- charakter roli i poziom odpowiedzialności pracownika;
- okoliczności osobiste pracownika, w tym obowiązki rodzinne lub opiekuńcze.

Pod uwagę mogą być również brane inne kwestie.

Spory dotyczące prawa pracownika do odłączenia powinny być najpierw omawiane i rozwiązywane na poziomie miejsca pracy. Jeśli nie jest to możliwe, pracownicy lub pracodawcy mogą zwrócić się do Fair Work Commission (FWC) w celu rozstrzygnięcia sporu. Komisja może wydawać nakazy lub rozstrzygać spory w inny sposób. Fair Work Commission została ustanowiona na mocy ustawy Fair Work Act z 2009 roku. Ustala ona płace minimalne w Australii i pomaga w rozwiązywaniu problemów w miejscu pracy.

Podsumowując podejście australijskie należy wskazać, że prawo do odłączenia nie zabrania pracodawcom kontaktowania się z pracownikami poza normalnymi godzinami pracy. Oznacza jednak, że pracodawcy muszą gruntownie przemyśleć swoje działania i rozważyć, w jaki sposób będą współpracować ze swoimi australijskimi pracownikami. W szczególności międzynarodowe firmy będą musiały rozważyć oczekiwania australijskich pracowników w zakresie obecności na rozmowach/spotkaniach poza australijskimi godzinami pracy.

Można się spodziewać także tego, że w miarę jak FWC zacznie się zmagać się z kwestią prawa

do odłączenia konieczne będzie większe zaangażowanie pracodawców w to, w jaki sposób prawo do odłączenia wchodzi w interakcje z:

- tym, co stanowi „rozsądne dodatkowe godziny” pracy zgodnie z australijską legislacją w postaci Krajowych Standardów Zatrudnienia (National Employment Standard), gdzie godziny pracy pracownika pełnoetatowego są określone jako 38 godzin plus rozsądne dodatkowe godziny;
- obowiązkami pracodawców w zakresie zapewnienia zgodności ze zobowiązaniami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych, które obejmują projektowanie i zarządzanie obciążeniem pracą i stosunkami pracy, w tym metodami i sposobem komunikacji w miejscu pracy.

Australijskie regulacje nakładają na pracodawców pozytywny obowiązek zapewnienia miejsca pracy, które nie jest wrogie dla osób określonej płci lub dyskryminujące ze względu na płeć. Jest to element, który należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu, czy odmowa kontaktu jest uzasadniona (obowiązki rodzinne i opiekuńcze pracownika).

Otwartą kwestią jest to w jaki sposób czas poświęcony na taki kontakt i/lub odmowę takiego kontaktu będzie traktowany do celów uprawnień do nadgodzin.

Jak widać kwestia prawa do odłączenia jest już na tyle poważna, że nawet w państwach, które możemy scharakteryzować jako bardzo wolnorynkowe w wymiarze regulacji rynku pracy podejmowane są działania które mają poprawić równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.

Obserwator subiektywno-obiektywny

Fot. blog.unnanu.com