



Prawo do odłączenia – narastające wyzwanie w świecie pracy

Większość z nas prawdopodobnie podziela opinię, że środowisko pracy staje się coraz bardziej wymagające. Wynika to między innymi z faktu, iż technologia umożliwiła otrzymywanie e-maili od szefa późno w nocy, SMS-ów i wiadomości na chatach od współpracowników o każdej porze dnia i sprawiła, że praca staje się coraz bardziej wszechobecna w naszym życiu. To przeciążenie technologiczne, inwazja na nasz czas osobisty i ciągła łączność sprawiają, że mózg i ciało nie są w stanie odłączyć się i odpocząć, co prowadzi do „technostresu”.

Technostres jest bardzo realnym i wszechobecnym problemem. Oczekiwanie, że „idealni” pracownicy będą zawsze dostępni do pracy o każdej porze, wiąże się z wysokimi kosztami dla ludzkiego zdrowia, dobrego samopoczucia i wydajności pracy. Badania pokazują, że gdy organizm nigdy nie ma szansy na odpoczynek i regenerację, poziom hormonu stresu - kortyzolu - pozostaje tak wysoki, że ciało zaczyna się zużywać. Stres związany z pracą może zakłócać sen, trawienie i funkcje poznawcze, a z czasem prowadzi do stanów zapalnych w organizmie i chorób przewle-

łych, takich jak choroby układu krążenia i wysokie ciśnienie krwi.

W coraz liczniejszych państwach podejmowane są próby odpowiedzi na to zjawisko poprzez wyznaczenie bardziej wyraźnych linii demarkacyjnych pomiędzy pracą a życiem osobistym.

W amerykańskim stanie Kalifornia rozpoczęto prace nad ustawą, która dawałaby pracownikom „prawo do odłączenia się” od miejsca pracy w godzinach wolnych od pracy.

Przedstawiciel stanowego ciała ustawodawczego Matt Haney z San Francisco przedstawił projekt ustawy Assembly Bill 2751 w lutym 2024 r., która pozwoliłaby pracownikom na odłączenie się od komunikacji z pracodawcą w godzinach wolnych od pracy.

„Pracownicy nie powinni być karani za to, że nie są dostępni 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, jeśli nie otrzymują wynagrodzenia za 24 godziny pracy” – podkreśla Matt Haney.

Jeśli ustawa zostanie przyjęta, Kalifornia będzie pierwszym stanem, który stworzy „prawo do odłączenia się” dla pracowników. Ustawę, która dawałaby pracownikom prawo do igno-

rowania wiadomości od pracodawcy poza „normalnymi” godzinami pracy.

Co zawiera projekt regulacji?

- Pracodawcy byliby zobowiązani do „ustanowienia polityki w miejscu pracy, która zapewnia pracownikom prawo do odłączenia się od komunikacji od pracodawcy w godzinach wolnych od pracy.
- „Godziny wolne od pracy” definiuje się jako godziny poza „wyznaczonymi godzinami pracy pracownika, niezależnie od tego, czy są one określone w opisie stanowiska pracy, czy też w inny sposób”.
- „Prawo do rozłączenia się” oznacza po prostu, że pracownicy mieliby prawo do ignorowania komunikacji w godzinach wolnych od pracy bez odwetu ze strony pracodawcy.
- Pracodawcy nadal będą mogli komunikować się z pracownikami poza godzinami pracy w „nagłych przypadkach” lub w celu „ustalenia harmonogramu pracy”.

„Nagłe sytuacje” definiuje się jako „nieprzewidziane sytuacje, które zagrażają pracownikowi, klientowi lub społeczeństwu; zakłócają lub zamykają działalność; lub powodują szkody fizyczne lub środowiskowe”. Natomiast kontakt w celu ustalenia harmonogramu pracy oznacza zmiany kontaktu, gdy zmiana w harmonogramie (grafiku pracy) miałaby nastąpić w ciągu 24 godzin.

W obecnym kształcie projektu regulacja nie zapewnia pracownikom indywidualnego prawa do powództwa w razie naruszenia prawa do odłączenia. Zamiast tego pracownicy mogliby złożyć skargę do stanowego komisarza ds. pracy w związku z powtarzającą się praktyką naruszeń, gdy wystąpią trzy lub więcej udo-

kumentowanych przypadków komunikacji pracodawcy w godzinach wolnych od pracy. Naruszenie przepisów skutkowałoby grzywną w wysokości 100 USD. Proponowane prawo nie miałoby zastosowania do pracowników objętych ważnym układem zbiorowym pracy (wnioskodawca zakłada, że wówczas kwestia ta jest uregulowana zgodnie z wolą związku zawodowego i pracodawcy).

Przy okazji warto zwrócić uwagę, że prace dotyczące tego zagadnienia toczą się również w Kanadzie. W ramach ustanowienia „prawa do rozłączenia się”, rząd federalny proponuje zmianę Kanadyjskiego Kodeksu Pracy, RSC 1985, c L-2 w taki sposób, aby wymagać od federalnych publicznych pracodawców ustanowienia polityki prawa do rozłączenia się. W ramach tej polityki pracodawcy podlegający regulacjom federalnym byliby ograniczeni do wysyłania pracownikom wiadomości związanych z pracą poza wyznaczonymi godzinami pracy. Aby przyspieszyć wprowadzenie tych zmian, rząd federalny proponuje przeznaczyć 3,6 miliona dolarów w ciągu pięciu lat na Program promocji dobrych praktyk i informacji dotyczących tego obszaru.

Kwestia możliwości odłączenia się pracownika od pracy nie jest nowa w Kanadzie. W 2021 r. rząd Ontario przyjął ustawę Bill 27, formalnie zatytułowaną Working for Workers Act, 2021, SO 2021, c 35. Ustawa 27 zmieniła ustawę Ontario’s Employment Standards Act, 2000, SO 2000, c 41, aby uwzględnić „pisemną politykę dotyczącą odłączania się od pracy”. Zgodnie z tą poprawką każdy pracodawca w Ontario, który zatrudnia 25 lub więcej pracowników, jest zobowiązany do posiadania pisemnej polityki w zakresie prawa do odłączenia. Poprawka definiuje „odłączenie się od pracy” jako brak angażowania się w komunikację związaną z pracą, w tym e-maile,

rozmowy telefoniczne lub wideo, a także wysyłanie wiadomości (sms czy chat). Co ważne, w przepisach dotyczących odłączenia się od pracy w Ontario brakuje wzmianki o prawie, co wydaje się celowym zabiegiem. Ontario nie stworzyło „prawa do odłączenia”, ale raczej zobowiązało pracodawców do stworzenia polityki w tym obszarze. Poza stanem Ontario, żadna

inna jurysdykcja w Kanadzie nie wprowadziła do tej pory regulacji w zakresie prawa do odłączenia.

Obserwator subiektywno-objektywny

Fot. www.hrgrapevine.com