

Prawo do bycia offline

Parlament Europejski (dalej jako: PE) w dniu 21 stycznia 2021 r. przyjął sprawozdanie dotyczące prawa pracowników do bycia offline. Co ważne, PE nie posiada inicjatywy ustawodawczej, więc de facto jest to apel do Komisji Europejskiej (dalej jako: Komisja) o uchwalenie odpowiedniej dyrektywy w sprawie tzw. prawa pracowników do „odłączenia się”.

Rozwój nowych technologii stał się wielkim autem w czasie trwającej od ponad roku pandemii. Śródki łączności na odległość niewątpliwie ułatwiają pracodawcom kontakt

z pracownikami w dowolnym momencie. Ma to też negatywne skutki bowiem nieraz pracownicy, będąc w ciągłej gotowości on-line, są zobowiązani do odpowiadania na wiadomości pracodawców poza wyznaczonymi godzinami pracy. W swoim sprawozdaniu skierowanym do Komisji, PE wskazuje, że nie istnieje obecnie żadne szczegółowe prawo na gruncie Unii Europejskiej dot. prawa pracownika do wyłączenia narzędzi cyfrowych, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych do celów zawodowych. Praca zdalna i wykorzystanie podczas niej narzędzi cyfrowych zdaniem PE potrzebują opracowania jasnych ram wspierających zarówno elastyczność osobistą, jak i ochronę praw pracowników. Stała łączność w połączeniu z dużym zapotrzebowaniem na pracę i rosnącymi oczekiwaniami, że pracownicy będą osiągalni w każdej chwili, może mieć negatywny wpływ na podstawowe prawa pracowników, równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, a także na ich samopoczucie fizyczne i psychiczne.

Ze względu na nadmierne korzystanie z urządzeń technologicznych mogą nasilić się takie zjawiska jak izolacja, uzależnienie od technologii, zaburzenia snu, czy wypalenie zawodowe. Co mówią dane statystyczne? Według WHO ponad 300 milionów osób na świecie cierpi na depresję oraz zaburzenia psychiczne związane z pracą, a co roku u 38,2 % ludności Unii Europejskiej stwierdza się zaburzenia psychiczne. Nadto, według Eurofoundu ponad 1/3 pracowników Unii rozpoczęła w czasie lockdownu pracę z domu, a 27 % osób pracujących

z domu potwierdziło pracę w czasie wolnym, aby podołać obciążeniu pracą. Warto zaznaczyć, że podczas kryzysu związanego z pandemią diametralnie wzrosła liczba osób pracujących zdalnie i z pewnością będzie rosła z uwagi na wzrost zakażeń koronawirusem, regulacja prawa do bycia offline, zdaniem ekspertów jest więc obligatoryjna.

Jakie mogą być realne zalety bycia offline? Główną zaletą prawa do bycia offline byłoby więcej czasu na odpoczynek. Pracownicy nie musieliby lub mieliby zakaz odpowiadania na wiadomości albo telefony od pracodawców poza wyznaczonymi godzinami pracy. Czy jest to całkowicie pożądane? To zależy. Problem może się pojawić gdy jedna ze stron stosunku pracy będzie zmuszona do rozwiązania nieoczekiwanego, ważnego problemu, nie mając do tego przygotowania. Ponadto pracodawcy mają prawo wymagać, np. od kadry kierowniczej czy menadżerskiej – stałej gotowości i dyspozycyjności.

!!Ważne jest to, że prawo nie powinno regulować każdej dziedziny życia. Strony stosunku pracy – pracownik i pracodawca - powinny mieć pełną swobodę decydowania o organizacji czasu pracy, w oparciu o obowiązujące przepisy i normy wewnątrzzakładowe. Jednak po trwającej ponad rok pandemii COVID-19 można stwierdzić, że organizacja pracy zdalnej jest sporym wyzwaniem, z którym nie wszyscy sobie poradzili.

Szczegóły sprawozdania są dostępne pod linkiem:

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_PL.html?fbclid=IwAR3v9mHHMVNUlgQ88rJpj6Xuy1-86dqJ3YLIY_098INdnZwUVIkh83XjDuA#title1

Autor: Roksana Turek

