

Małgorzata Kurzynoga  <https://orcid.org/0000-0002-3927-4223>

Uniwersytet Łódzki

Krzysztof Kurosz  <https://orcid.org/0000-0003-0605-3392>

Uniwersytet Łódzki

PRAWO KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ I KIEROWNICZEJ DO BYCIA OFFLINE NA PRZYKŁADZIE ORZECZENIA KOLUMBIJSKIEGO TRYBUNAŁU KONSTITUCYJNEGO

Abstract

The right of management and other autonomous decision makers to disconnect, based on the example of a ruling by the Colombian constitutional court

In the context of work becoming increasingly digitalized, and the intrinsically related issue of being constantly connected, a new right has begun to take shape—the right to disconnect, meaning switching off digital tools used for work-related purposes outside of working hours. In this aspect, one of the most pressing questions is whether this right should also be granted to management and other autonomous decision makers. Based on the novel approach adopted by the Constitutional Court of Colombia in this aspect, we argue that total deprivation of management and managerial staff of the right to disconnect is a violation of human dignity. This is due to the core, undiminishable nature of the right to rest, of which an employee cannot be deprived regardless of the functions they perform in the workplace. This would be a violation of human dignity.

Słowa kluczowe: cyfryzacja pracy, prawo do odłączenia (bycia offline), prawo do odpoczynku, zarządzanie

Keywords: digitalization of work, right to disconnect, right to rest, management

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Zagrożenia wynikające z cyfryzacji pracy

Digitalizacja pracy przynosi obu stronom stosunku pracy wiele korzyści, w szczególności większą swobodę, niezależność i elastyczność w odniesieniu do czasu, miejsca oraz sposobu

wykonywania pracy i kontaktowania się poza godzinami pracy, skrócenie czasu przeznaczanego na dojazd do pracy oraz ułatwienie wypełniania zobowiązań osobistych i rodzinnych, przyczyniając się tym samym do zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (Kurzynoga 2022b, s. 3–4).

Korzystanie z narzędzi cyfrowych do celów zawodowych może jednak mieć negatywne skutki, takie jak zwiększenie intensywności pracy i wydłużenie czasu pracy, co z kolei prowadzi do przekraczania dopuszczalnych norm czasu pracy, braku odpoczynku, niepłatnych nadgodzin, zacierania granic między życiem zawodowym a prywatnym. Rosnące wykorzystanie technologii cyfrowych zmieniło tradycyjne modele pracy i stworzyło kulturę „stale osiągalnego”, „zawsze dostępnego”, „będącego w ciągłej gotowości” pracownika. Jeżeli z narzędzi cyfrowych nie korzysta się wyłącznie w czasie pracy, mogą one zakłócać życie prywatne pracowników. Narzędzia cyfrowe mogą szczególnie utrudniać znalezienie rozsądnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracownikom sprawującym opiekę, którymi najczęściej są kobiety. Stała łączność w połączeniu z dużym zapotrzebowaniem na pracę i rosnącymi oczekiwaniami, że pracownicy będą osiągalni w każdej chwili, ma także negatywny wpływ na fizyczne i psychiczne bezpieczeństwo i higienę pracy. Wskazuje się, że długotrwałe korzystanie z narzędzi cyfrowych może powodować obniżenie koncentracji oraz przeciążenie kognitywne i emocjonalne, napięcia mięśniowe oraz zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, a także może nasilać takie zjawiska jak izolacja, uzależnienie od technologii, zaburzenia snu, wyczerpanie emocjonalne, niepokój, wypalenie zawodowe. Ponadto Międzynarodowa Agencja Badań nad Rakiem zaklasyfikowała promieniowanie radiowe jako potencjalnie rakotwórcze. Promieniowanie takie może stanowić szczególne zagrożenie dla kobiet w ciąży (zob. pkt C, D, E preambuły do rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), Dz.Urz. UE C 2021, nr 456/161).

W kontekście rosnącej cyfryzacji życia zawodowego i nieodłącznego statusu stałego połączenia zaczęło się pojawiać zagadnienie prawa do odłączenia (prawa do bycia offline), rozumianego jako odłączenie od narzędzi cyfrowych do celów zawodowych poza czasem pracy, oraz debata na temat tego, czy prawo to jest potrzebne. Pomimo pojawiających się głosów krytycznych odnośnie do prawa do bycia offline jako zbędnego wobec istniejących przepisów dotyczących czasu pracy i ochrony odpoczynku pracowników Międzynarodowa Organizacja Pracy oraz Unia Europejska dostrzegają potrzebę wyodrębnienia prawa do odłączenia. Ogólne przepisy o czasie pracy są bowiem niewystarczające i nie gwarantują pracownikowi dostatecznej ochrony również w zakresie prawa do odpoczynku. Zakres czasu przeznaczanego na odpoczynek ulega zmniejszeniu nie tylko na skutek świadczenia pracy, ale i pozostawania w gotowości do kontaktu z pracodawcą. 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 stale osiągalnego, zawsze dostępnego i będącego w ciągłej gotowości pracownika może doprowadzić do jego psychicznego i fizycznego wyczerpania. Wprowadzenie nowego prawa – prawa do odłączenia – jest konieczne dla zdrowia pracowników wobec zacierania się granicy między pracą a życiem prywatnym.

2. Postulaty unormowania prawa do bycia offline

Obecnie na szczeblu Unii Europejskiej brak szczegółowych regulacji dotyczących prawa pracownika do odłączenia się od narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, a rozwiązania ustawowe w tym zakresie wprowadziło tylko kilka państw europejskich (Kurzynoga 2022a, s. 386–391). Unia Europejska dostrzega jednak potrzebę wyraźnego unormowania tego prawa. W tym zakresie wspomnieć należy o dwóch inicjatywach. Po pierwsze, w czerwcu 2020 roku europejscy partnerzy społeczni przyjęli porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji (Framework Agreement on Digitalisation 2020). 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. Po drugie, dnia 21 stycznia 2021 roku Parlament Europejski przyjął wspomnianą już wyżej 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 tej rezolucji (dalej: „Projekt”). Prawu pracownika do odłączenia miałby odpowiadać obowiązek po stronie pracodawcy podjęcia działań w celu zagwarantowania pracownikom skorzystania z tego prawa (Moras-Olaś 2021, s. 311–319; Kurzynoga 2022a, s. 372–385; Kurzynoga 2022b, s. 3–13; Miernicka 2022, s. 123–138).

Także Międzynarodowa Organizacja Pracy dostrzega potrzebę wyodrębnienia i zagwarantowania tego prawa pracownikom. W opublikowanym w 2021 roku przez Międzynarodową Organizację Pracę 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 do rządów i firm o wsparcie prawa pracownika do odłączenia (WHO, ILO 2021, s. 7, 13).

3. Zakres podmiotowy prawa do bycia offline w projekcie dyrektywy

Szeroko zakreślony został zakres podmiotowy prawa do odłączenia. W myśl art. 1 pkt 1 Projektu, dyrektywa ma znajdować zastosowanie do wszystkich branż zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego oraz do wszystkich pracowników, niezależnie od ich statusu i form organizacji pracy. Projekt dyrektywy nie odsyła do pojęcia pracownika zdefiniowanego w prawie krajowym. W pkt 15 preambuły do Projektu postanowiono, że w celu stwierdzenia, czy dana osoba ma status pracownika, należy stosować kryteria określone przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: „TSUE”). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie, przy czym kwalifikacja prawna i forma tego stosunku, podobnie jak charakter więzi prawnej, która łączy te dwie osoby, nie są w tym względzie decydujące (wyrok TSUE z dnia 17 listopada 2016 roku w sprawie *Betriebstrat der Ruhrlandklinik gGmbH* przeciwko

Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, pkt 27). W przypadku spełnienia tych kryteriów wszyscy pracownicy sektora prywatnego i publicznego mieliby być objęci zakresem stosowania dyrektywy. Nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej, zdefiniowanego w prawie krajowym, jest jedną z form pracy fałszywie rejestrowanej, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie występuje w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki noszące cechy stosunku pracy. Takie osoby powinny być objęte zakresem dyrektywy. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy powinno się brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób opisanie przez strony łączącego ich stosunku (pkt 15 preambuły do Projektu).

Projekt dyrektywy nie ustanawia wprost żadnych wyłączeń podmiotowych. W szczególności nie wprowadza wyjątków dla branż, w których brak kontaktu z pracownikiem może mieć daleko idące konsekwencje (np. w przedsiębiorstwach infrastruktury krytycznej czy podmiotach leczniczych), jak również dla pracowników zarządzających. W świetle art. 1 Projektu, zatytułowanego „Przedmiot i zakres”, nasuwa się jednak wątpliwość, czy dopuszczalność takich wyłączeń nie wynika z ust. 2 tego przepisu, który odwołuje się do przepisów unijnych przewidujących takie odstępstwa podmiotowe. Zgodnie z tym przepisem w dyrektywie „sprecyzowano i uzupełniono przepisy dyrektyw 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158 do celów wymienionych w ust. 1, bez uszczerbku dla wymogów ustanowionych w tych dyrektywach”. Z prac nad rezolucją w sprawie prawa do odłączenia wynika, że dyrektywa miałaby stanowić uzupełnienie przepisów unijnych o czasie pracy. W trakcie prac podniesiono, że trudno byłoby zrewidować dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 roku dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 2003, nr 299/9, dalej: „dyrektywa 2003/88/WE”) w sposób uwzględniający prawo do odłączenia. W 2010 roku konsultacje z przedstawicielami pracowników i pracodawców na szczeblu Unii Europejskiej w sprawie możliwości zmiany tej dyrektywy nie doprowadziły do porozumienia partnerów społecznych. Stąd też uznano, że bardziej pragmatycznym podejściem jest przyjęcie dyrektywy w sprawie egzekwowania przepisów dyrektywy 2003/88/WE, która miałaby bardziej techniczny charakter¹. Zwrócono uwagę, że nowa dyrektywa dotycząca prawa do odłączenia, powiązana z dyrektywą w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy, miałaby, opierając się na ostatnich zmianach i orzecznictwie, podać pewne wyjaśnienia dotyczące pomiaru czasu pracy, okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz roli porozumień między partnerami społecznymi. Takie podejście wyjaśnia brzmienie art. 1 ust. 2 Projektu oraz może przemawiać na rzecz stanowiska, że wyłączenia podmiotowe wynikające z dyrektywy 2003/88/WE znajdują zastosowanie w odniesieniu do prawa do odłączenia. Przyjęcie takiego stanowiska

¹ Podobnie jak dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.Urz. UE L 2014 nr 159/11).

nie przekreślałoby jednak całkowicie tego prawa wobec osób wymienionych w przepisach dyrektywy 2003/88/WE. Wskazane w przepisach o czasie pracy odstępstwa nie odnoszą się bowiem do corocznego urlopu (unormowanego w art. 7 dyrektywy 2003/88/WE). Prawo do odłączenia w czasie urlopu wypoczynkowego przysługiwałoby więc także pracownikom, wobec których dopuszczalne są odstępstwa od norm czasu pracy (Kurzynoga 2022b, s. 6–7).

Z drugiej strony wskazane w Projekcie przesłanki przedmiotowe wyłączenia prawa do odłączenia mogą wskazywać na kompletne unormowaniu tej materii i niedopuszczalności stosowania wyłączeń podmiotowych z dyrektywy 2003/88/WE. Zgodnie z Projektem na odstępstwa wdrożenia prawa do odłączenia należy zezwolić wyłącznie w wyjątkowych okolicznościach, takich jak siła wyższa lub inne sytuacje nadzwyczajne, z zastrzeżeniem że pracodawca przedstawia na piśmie każdemu pracownikowi, którego dotyczy odstępstwo, powody uzasadniające konieczność jego zastosowania. Państwa miałyby być zobowiązane do określenia kryteriów odstępstw od prawa pracownika do odłączenia i sposobu ustalania rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy. Taka rekompensata powinna być gwarantem przestrzegania ogólnego celu, którym jest dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo (pkt 25 preambuły oraz art. 4 pkt 1 Projektu). Za przyznaniem prawa do odłączenia wszystkim pracownikom, także tym, wobec których dyrektywa 2003/88/WE przewiduje odstępstwa od norm czasu pracy, np. kadry zarządzającej, przemawia także cel przyświecający wprowadzeniu prawa do odłączenia, którym jest potrzeba odpoczynku fizycznego i psychicznego od pracy. Również zdaniem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych przyszła dyrektywa dotycząca prawa do odłączenia powinna zapewnić stosowanie jej przepisów w odniesieniu do kadry zarządzającej i kierowniczej (Kurzynoga 2022b, s. 7).

W praktyce wdrożenie prawa do bycia offline wobec kadry zarządzającej i kierowniczej może okazać się niezwykle trudne. W kontekście przepisów unijnych, przewidujących wobec tej kategorii zatrudnionych szczególne odstępstwa w zakresie limitów czasu pracy i minimalnego odpoczynku, nasuwa się pytanie: od jakiego momentu pracownik miałby realizować swoje prawo do odłączenia. Za wyjściem poza ramy zakresu podmiotowego wyznaczonego przez dyrektywę 2003/88/WE przemawia jednak zmiana warunków wykonywania pracy, która dokonała się na przestrzeni ostatnich lat. Przewidziane w dyrektywie 2003/88/WE odstępstwa od maksymalnej dobowej normy czasu pracy zostały stworzone w czasie, gdy postęp cyfrowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, które umożliwiają pracę w domu, nie był jeszcze tak znany, więc pracownicy wykonywali swoją pracę, podobnie jak inni, na terenie tego samego przedsiębiorstwa. W stacjonarnym miejscu pracy kadra zarządzająca i kierownicza spędzała więcej czasu niż inni pracownicy, choć oczywiście nie oznaczało to, że byli tam 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, co jest bardziej prawdopodobne współcześnie ale w formule online, gdyż środki technologiczne pozwalają na stałą kontrolę zakładu pracy.

4. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego Kolumbii

Trybunał Konstytucyjny Kolumbii (dalej: „TKK”) przyjął podejście kompromisowe. Polega ono na uznaniu, że z jednej strony możliwe jest zróżnicowanie sytuacji zwykłych pracowników

i osób zajmujących stanowiska zarządcze oraz kierownicze. Z drugiej jednak strony brak jest podstaw do twierdzenia, że dopuszczalne jest całkowite wyłączenie możliwości odłączenia (prawa do bycia offline) takich osób. To bowiem prowadziłoby do nieuzasadnionej dysproporcji między sytuacją prawną pracowników szeregowych a kadrą zarządzającą i kierowniczą. Rzecz tkwi w ustaleniu granic dostępności.

W orzeczeniu z dnia 29 sierpnia 2023 roku (C-331 de 2023, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30049036>) TKK orzekł, że prawo do bycia offline przysługuje również pracownikom na stanowiskach zarządczych i kierowniczych, nawet jeśli nie podlegają limitowi godzin pracy. Mają bowiem prawo do odpoczynku i oderwania się od pracy, które nie jest związane z limitem godzin pracy, a władza pracodawcy nad nimi nie jest nieograniczona. Kontakt z osobami pełniącymi zarządcze i kierownicze funkcje musi opierać się na kryteriach konieczności i proporcjonalności, zgodnie z charakterem ich funkcji i warunkami ich stosunku pracy.

W sprawie skarżący uznali za sprzeczny z konstytucją Kolumbii art. 6 lit. a ustawy nr 2191 z dnia 6 stycznia 2022 roku o odłączeniu od pracy², który wykluczył pracowników i urzędników państwowych na stanowiskach zarządczych i kierowniczych z prawa do bycia offline. Zdaniem skarżących takie rozwiązanie narusza prawo do pracy w godnych i sprawiedliwych warunkach, w szczególności prawo do odpoczynku, czasu wolnego, godzenia życia osobistego i zawodowego, zdrowia i prywatności, a także zasadę równego traktowania. Argumentowali, że prawo do bycia offline wynika z podstawowych gwarancji, takich jak prawo do odpoczynku, do godzenia życia osobistego i rodzinnego, do pracy w godnych i sprawiedliwych warunkach, a także do prywatności i zdrowia, a zatem należy je odróżnić od pojęcia maksymalnego wymiaru czasu pracy (pkt 6). Niezbędny odpoczynek pozwala ludziom nie tylko odzyskać energię w wykonywanej przez nich działalności, ale także chronić ich zdrowie fizyczne i psychiczne oraz spełniać się w innych aspektach życia, poza pracą (pkt 10). To prowadziło skarżących do wniosku, że prawo do bycia offline jest gwarancją korzystania z odpoczynku, który nie może być ograniczony do niektórych rodzajów zatrudnienia (pkt 11). W konkluzji skarżący stwierdzili, że choć nie ma do nich zastosowania maksymalna dobowo norma czasu pracy, to jest to co innego niż uznanie, że mogą być zatrudnieni przez cały dostępny im czas, poprzez pozostawanie w nieustającej gotowości (pkt 12).

W toku postępowania organizacje pracodawców zakwestionowały argumentację skarżących, podnosząc, że osoby na kierowniczych stanowiskach zajmują hierarchiczną pozycję w przedsiębiorstwie i mają uprawnienia decyzyjne (pkt 24). Dlatego regulacje ustawowe nie mogą ograniczać ich skuteczności. Z kolei Uniwersytet Externado w Kolumbii w opinii przedłożonej do sprawy zwrócił uwagę, że rozpowszechnienie pracy zdalnej w pandemii oraz rozwój technologiczny spowodował zatarcie granic między życiem zawodowym a prywatnym (pkt 31). W opinii tego podmiotu, o ile stanowiska zarządcze i kierownicze mają znaczenie w organizacji pracy, które uzasadnia odstępstwa od maksymalnej dobowej normy czasu pracy, o tyle takie odstępstwa powinny być zharmonizowane z zasadą równości oraz podstawowym prawem do godnej pracy (pkt 32). Dla zharmonizowania tego napięcia

² Ley 2191 de 2022 „Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral”.

konieczne z konstytucyjnego punktu widzenia jest nałożenie ograniczeń na pracę, jaką pracownicy tego rodzaju muszą wykonywać poza zwykłymi godzinami pracy, aby uniknąć nadużyć naruszających zasady prawa do odpoczynku. Stąd też podniesiono, że konstytucyjność tego przepisu musi być uzależniona od faktu, że wymagania stawiane poza godzinami pracy odpowiadają obiektywnym, rozsądnym i niezbędnym kryteriom, a jeżeli tak nie jest, pracownik ma możliwość skorzystania z prawa do bycia offline.

Aby rozstrzygnąć powyższą kwestię, TKK wskazał na przepisy dotyczące pracy w godnych i sprawiedliwych warunkach, w szczególności na ich treść i standard ochrony, a także zastanowił się nad znaczeniem czasu na życie, pracę i odpoczynek. Trybunał wyjaśnił, że prawo do pracy jest prawem człowieka, które pozwala ludziom zaspokajać ich potrzeby i przyczyniać się do realizacji ich projektów życiowych. Z kolei praca w godnych i sprawiedliwych warunkach stanowi prawo podstawowe, nierozzerwalnie związane z godnością człowieka. Wiąże się z wyraźnym zakazem wykonywania jakiegokolwiek działalności w warunkach niewolnictwa, poddaństwa lub pracy przymusowej, a także z zakazem zrzeczenia się przez osoby pracujące przysługujących im praw konstytucyjnych (pkt 120). Prawo do godnej pracy odnosi się nie tylko do czynności podporządkowanych – to znaczy wykonywanych na rzecz innej osoby przez podwładnych – ale także do pracy autonomicznej wykonywanej przez samozatrudnionych. W świetle godności ludzkiej pracownik nie może być rozumiany instrumentalnie, jako narzędzie wykorzystywane do realizacji celów biznesowych lub po prostu do samorealizacji ekonomicznej, ale jako istota ludzka posiadająca autonomię, która ma dobra prawne, które powinny być chronione w ramach systemu prawnego przez państwo (pkt 121). Tym samym godna i sprawiedliwa praca przeplata się z realizacją innych zasad konstytucyjnych. Innymi słowy, dopóki są one realizowane, można mówić o godności i sprawiedliwości wykonywanej pracy (pkt 123). Konstytucyjnie dopuszczalna praca to zatem taka, która w pełni respektuje prawa podstawowe, w tym do odpoczynku i czasu wolnego, która zapewnia bezpieczeństwo i zdrowie osobom ją wykonującym oraz gwarantuje godziwe i sprawiedliwe wynagrodzenie (pkt 126). Jest to ściśle związane z samą tożsamością ludzi, którzy funkcjonują także poza pracą. Dlatego też otrzymywanie wynagrodzenia lub wynagrodzenia za fakt podporządkowania innym nie oznacza pozostawania w tym stosunku prawnym przez cały okres dostępnego dla pracowników w danym momencie życia (nie są zobowiązani do nieustannego spełniania świadczenia w postaci gotowości do kontaktu), ponieważ oznaczałoby to przekroczenie i instrumentalizację istoty ludzkiej (pkt 124). Ograniczenie prawa do godnej pracy, jako mającego charakter fundamentalny, musi uwzględniać kryteria racjonalności i proporcjonalności (pkt 125).

Trybunał Konstytucyjny Kolumbii wskazał na istnienie swego rodzaju triady i konieczność rozróżnienia między czasem pracy, dyspozycyjnością i odpoczynkiem (obejmującym współcześnie także prawo do odłączenia od narzędzi cyfrowych). Pierwsze dwa odnoszą się do organizacji godzin pracy, w ramach których ma być realizowany przedmiot umowy, oraz możliwości wydawania poleceń przez pracodawcę. Natomiast odpoczynek odnosi się do bezczynności, do gwarancji posiadania przez osoby własnej przestrzeni, poza stosunkiem prawnym, w której są one w pełni autonomiczne w określaniu, co z nią zrobić (pkt 132). Mówiąc jeszcze inaczej, TKK przeciwstawił czas pracy i dyspozycyjność odpoczynkowi. Łącznie ujmowane składają się na pełen czas życia pracownika.

Trybunał Konstytucyjny Kolumbii zauważył, że z uwagi na rodzaj zadań powierzonych pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownikom jednostek organizacyjnych ustawodawca może określić inną dyspozycyjność. Jednak większa dyspozycyjność, jakiej podlegają niektórzy pracownicy należący do kadry zarządzającej i kierowniczej, nie oznacza pozostawiania w gotowości w nieskończoność. Trybunał podkreślił, że odpoczynek jest niezbywalnym prawem każdego pracownika, a skorzystanie z dyspozycyjności pracownika musi być oparte na nadzwyczajnych okolicznościach, skutecznie i obiektywnie weryfikowanych, z wyłączeniem subiektywnej woli przełożonego, a także musi być należycie wynagradzane lub rekompensowane. Nie jest dopuszczalne, aby dyspozycyjność pracownika była nieustanna, ponieważ stanowiłoby to bezpośrednio naruszenie prawa do odpoczynku, a w konsekwencji wkroczenie w sferę godności ludzkiej i możliwości kształtowania swojego życia, jak również prawa do zabezpieczenia społecznego na odpowiednim poziomie (pkt 141, 143, 147–148). Ma to szczególne znaczenie w kontekście rozwoju nowych technologii, które wpłynęły na różne sfery życia społecznego, w tym na pracę. Dwa z jej przejawów, natychmiastowość i wirtualność, doprowadziły do zwiększenia tempa, w jakim wykonywane są ludzkie działania w ogóle, a w szczególności zatrudnienie. Chociaż nowe technologie mają pozytywny wpływ na sposób, w jaki ludzie wchodzą ze sobą w interakcje i wykonują pewne zadania bardziej efektywnie, to ich upowszechnienie stworzyło wiele zagrożeń dla podstawowych praw w pracy, takich jak prywatność, zdrowie fizyczne i psychiczne oraz możliwość odpoczynku i czasu wolnego (pkt 160). Odpowiedzią na te zagrożenia jest prawo pracownika do bycia offline. Jest to prawo, które konkretyzuje odpoczynek i czas wolny, i oznacza, że z daną osobą nie można się kontaktować za pomocą żadnych fizycznych lub cyfrowych środków lub narzędzi po wykonaniu powierzonych jej czynności (pkt 178). Podstawowym elementem prawa do bycia offline jest racjonalizacja korzystania z narzędzi lub środków wykorzystywanych do kontaktowania się z pracownikami i powstrzymanie się od nieuzasadnionego przeszkadzania pracownikom w sprawach, które można rozwiązać w godzinach pracy (pkt 173). Wiąże się to z powinnością przyjęcia przez pracodawców środków, które ograniczają – według kryteriów konieczności i proporcjonalności – kontakt z pracownikiem. Ich niestosowanie pociąga za sobą ryzyko dla praw podstawowych, takich jak prywatność i zdrowie (pkt 174).

Narzędzia cyfrowe powodują zjawisko natychmiastowości, które może odciągać pracownika od kontaktu z członkami rodziny i wypełniać codzienne życie możliwością ciągłej kontroli, która rozciąga się na wszelkie aspekty życia (pkt 169). O ile dopuszczalne jest, by pracownicy w niektórych, szczególnych sytuacjach byli w kontakcie poza czasem pracy, o tyle uczynienie z tego zasady ogólnej wydaje się sprzeczne z prawem do odpoczynku i czasu wolnego, które powinno być chronione bez wyjątku (pkt 170). W tym kontekście TKK zauważył, że odstępowania w zakresie limitów czasu pracy kadry zarządzającej i kierowniczej są rekompensowane finansowo. Są jednak granice tej wymiany (pieniądze za dostępność). Wszyscy ludzie potrzebują nie tylko regeneracji swoich codziennych sił, ale także możliwości godnego życia poza pracą, co z kolei wiąże się z koniecznością posiadania dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz corocznego urlopu wypoczynkowego (pkt 171–172).

Odpoczynek i czas wolny nabierają nowych wymiarów w kontekście postępującego rozwoju technologicznego, co wymaga uwzględniania w odniesieniu do wszystkich osób

pracujących. Korzystanie z technologii musi być ujmowane w kontekście skończoności życia, jego rytmów i logiki oraz wymaga uwzględnienia, że ludzie nie są maszynami i wykraczają poza podporządkowane relacje i zadania, do których są zatrudnieni (pkt 175–176). Trybunał wyjaśnił, że prawo do odpoczynku, początkowo zdefiniowane jako prawo umożliwiające regenerację sił fizycznych i psychicznych do pracy, wymaga zredefiniowania. Współcześnie odpoczynek należy ujmować jako prawo człowieka do posiadania autonomicznej przestrzeni, wolnej od ingerencji, w której decyduje on, co robić lub czego nie robić ze swoim czasem poza pracą. Takie ujęcie jest nierozzerwalnie związane z koncepcją godności ludzkiej, dobrego życia i życia zgodnie z własnymi pragnieniami. Tak rozumiane prawo do odpoczynku przysługuje wszystkim osobom zaangażowanym w działalność zawodową (pkt 168, 178).

Trybunał Konstytucyjny Kolumbii dostrzegł też konieczność analizy prawa do odłączenia w kontekście równości płci i ułatwiania godzenia obowiązków pracowniczych i rodzinnych (pkt 180–181). Wirtualność i cyfrowa nieustanna dostępność mogą utrudniać cieszenie się wolnym czasem i realną możliwość podjęcia obowiązków rodzinnych. Ciągłe wymagania poza godzinami pracy lub poza rozsądnymi i racjonalnymi kryteriami dostępności wprowadzają większe trudności w życiu ludzi, a także w sposobie, w jaki zarządzają swoim czasem z rodziną lub bliskimi relacjami. Wpływa to w większym stopniu na kobiety, ponieważ mają one więcej nieodpłatnych zajęć i obowiązków, które również pociągają za sobą fizyczne i psychiczne wypalenie (pkt 184).

Następnie TKK przeprowadził test proporcjonalności w odniesieniu do art. 6 lit. a ustawy nr 2191 z 2022 roku. Trybunał wskazał, że dokonanie oceny, czy można wyłączyć prawo do bycia offline wobec osób zajmujących kierownicze stanowiska wymaga odpowiedzi na pytanie: i) czy cel, do którego dąży reguła, jest imperatywny; ii) czy wybrane środki są konieczne, to znaczy, czy nie można ich zastąpić innymi, mniej szkodliwymi dla praw osób podlegających regule; i wreszcie iii) czy korzyści z przyjęcia środka przekraczają lub nie ograniczenia nałożone na inne wartości lub zasady konstytucyjne; to znaczy czy środek jest proporcjonalny w ścisłym tego słowa znaczeniu (pkt 201).

W wypadku sektora prywatnego celem wyłączenia prawa do bycia offline kadry zarządzającej i kierowniczej jest zagwarantowanie swobody działalności (wolność przedsiębiorczości – pkt 211). Praca tych osób jest decydująca dla prawidłowego rozwoju przedsiębiorstwa i wymaga większej obecności i dostępności niż w przypadku innych pracowników (pkt 215). W przypadku sektora publicznego chodzi o realizację zadań w interesie publicznym (pkt 211). Dostępność nie oznacza jednak nieokreślonych lub nieprzerwanych godzin pracy ani pozostawania w stanie gotowości przez 24 godziny na dobę. Należy ją rozumieć jako możliwą w obiektywnych i rozsądnych okolicznościach, należycie uzasadnioną i nieimplikującą nakładania nadmiernych obciążeń wpływających na zdrowie osób ją wykonujących (pkt 216). Brak barier dla dostępności oznacza wkroczenie w nieredukowalny rdzeń prawa do odpoczynku i przez to jest nieproporcjonalny. Rozważania te są odrębne lub niezależne od sposobu i wysokości wynagradzania pracowników, ponieważ wszyscy, bez różnicy, potrzebują przestrzeni do osobistej realizacji i przyjemności, która stanowi niewrażliwe jądro, którego nie można naruszyć, a także dzielenia się obowiązkami rodzinnymi, co ma zróżnicowany wpływ na kobiety (pkt 221).

Powyższe należy jednak rozumieć w ramach szczególnych cech zatrudnienia osób zajmujących stanowiska zarządcze i kierownicze w sektorze publicznym i prywatnym, które implikują jednocześnie odpowiedzialność, która jest im powierzona i która, choć nie oznacza nieokreślonych, stałych godzin pracy lub całodobowej dostępności, wymaga zrozumienia roli jaką zajmują w ramach organizacji pracy, z której muszą być przypisane obowiązki organizacyjne (pkt 224). Ze względu na szczególne cechy działalności zarządczej i kierowniczej oczywiste jest, że wymiar prawa do odłączenia nie może wiązać się wyłącznie ze stałymi godzinami pracy. Kadra zarządzająca i kierownicza podlega większej dyspozycyjności. Dostępność ta nie oznacza jednak nieprzerwanych godzin pracy bez żadnych ograniczeń, ale musi uwzględniać kryteria proporcjonalności i konieczności. Mogą one być uwzględnione w ramach okoliczności siły wyższej lub zdarzenia losowego, które implikują potrzebę pracodawcy lub służby publicznej, lub w tych zdarzeniach, w których, biorąc pod uwagę szczególne cechy powierzonych im działań, i o ile nie są to okoliczności stałe, ale raczej wyjątkowe, możliwa będzie praca poza czasem uzgodnionym jako dostępny (pkt 230).

Biorąc powyższe pod uwagę, TKK uznał, że możliwe jest ograniczenie prawa do bycia offline pracowników na stanowiskach zarządczych i kierowniczych, o ile środek ten realizuje uzasadniony cel (zapewnienie prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa lub realizację zadań w interesie publicznym). Ograniczenie to ma jednak swoje granice wyznaczone przez nieredukowalny rdzeń prawa do odpoczynku, który chroni wszystkie osoby, niezależnie od miejsca, które zajmują w organizacji pracy.

5. Wnioski dla prawa europejskiego

W naszej ocenie wyrok Trybunału Konstytucyjnego Kolumbii, mimo że dotyczący odmiennego porządku prawnego, zasługuje na wzmoczoną uwagę na gruncie prawa europejskiego. Zarówno w prawie europejskim, jak i w prawie Kolumbii przewiduje się odstępstwa od norm czasu pracy w odniesieniu do kadry zarządzającej i kierowniczej. Trybunał Konstytucyjny Kolumbii zanegował możliwość pozbawienia osób pełniących funkcje kierownicze prawa do bycia offline, wiążąc to zagadnienie z godnością człowieka. Wyrok ten odnosi się do podstawowych wartości wspólnych dla różnych kultur prawnych i szczególnej roli godności jako dobra immanentnie związanego z osobą ludzką. Mimo oczywistych różnic tradycji, kultury oraz samej treści przepisów wydaje się, że pewne podstawowe zasady dotyczące człowieczeństwa i istotnej roli godności (do których odniósł się TKK, rozstrzygając konkretne zagadnienie prawa do odłączenia osób zajmujących funkcje zarządcze i kierownicze) mają identyczne albo co najmniej mocno zbliżone znaczenie w prawie europejskim dla wyznaczania granic obciążania człowieka różnymi obowiązkami. Należy również dodać, że w systemie międzynarodowym ochrony praw człowieka odpowiednikiem europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 roku (Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284, dalej: „EKPC”) jest Amerykańska Konwencja Praw Człowieka z dnia 22 listopada 1969 roku (Brodecka 2016, s. 53–56), wzorowana na swoim europejskim odpowiedniku (Gołaś-Podolec 2008, s. 158–160). W obu aktach prawnych nie wyodrębnia się godności ludzkiej jako źródła

innych praw, a nawet dobra podlegającego ochronie. Mimo to godność człowieka stanowi w sposób oczywisty konstrukt istotny dla wykładni poszczególnych postanowień EKPC i protokołów dodatkowych. Pomimo że Europejski Trybunał Praw Człowieka nie stworzył spójnej, jednolitej doktryny ochrony godności człowieka, precyzującej przesłanki czy treść tego prawa, odwołuje się do tego konstruktu w swoich orzeczeniach na tle poszczególnych praw regulowanych przez EKPC³.

W naszej ocenie tok rozumowania przyjęty przez TKK możliwy jest do wykorzystania na gruncie prawa europejskiego. Konstytucja Kolumbii z 1991 roku⁴ uznaje w art. 21 godność osoby ludzkiej za jedno z praw jednostki, aczkolwiek nie czyni z godności podstawowego konstruktu, wokół którego zbudowany jest cały system praw i wolności człowieka. Konstytucja Kolumbii w pierwszej kolejności wymienia prawo do życia (art. 11) oraz prawo do wolności (art. 13). Godność człowieka jest również kryterium oceny zgodności z prawem ustaw i porozumień zbiorowych w zakresie prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 53 konstytucji Kolumbii regulacje prawa pracy nie mogą naruszać wolności, godności ludzkiej ani praw pracowników. Mimo tego, że konstytucja Kolumbii nie uznaje godności za źródło innych praw podstawowych, to właśnie kwestia godności osoby ludzkiej miała kluczowe znaczenie dla ostatecznej oceny TKK, zgodnie z którą porządek prawny nie może pozbawić określonych kategorii pracowników prawa do odłączenia. Z podobnym sposobem rozumowania powinniśmy mieć do czynienia w przestrzeni prawnej Unii Europejskiej. Wydaje się to tym bardziej oczywiste, że godność człowieka jest wymieniana w preambule Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/389, ze zm., dalej: „Karta”, „KPP”) i została określona jako podstawowy przedmiot ochrony w art. 1 KPP. Godność człowieka/osoby ludzkiej jest powszechną, niepodzielną wartością, na której zbudowana jest Unia (preambuła), i w tym sensie stanowi źródło i uzasadnienie wszystkich bez wyjątku praw, wolności i zasad gwarantowanych Kartą. Pojęcia „godność” używa wprost także art. 31 KPP. Przepis ten, zatytułowany „Należyte i sprawiedliwe warunki pracy”, w ust. 1 stanowi, że chodzi o warunki „szanujące zdrowie, bezpieczeństwo i godność” każdego pracownika. Artykuł stanowi zatem bezpośrednie skonkretyzowanie na gruncie prawa pracy założeń sformułowanych w KPP, w świetle którego „godność człowieka jest nienaruszalna. Musi być szanowana i chroniona”. Zarówno regulacje krajowe, jak i prawo pochodne Unii Europejskiej dotyczące warunków pracy muszą zmierzyć się z testem proporcjonalności ograniczeń i ewentualnego ich wpływu na godność człowieka. Prawo do bycia offline (prawo do odłączenia od narzędzi cyfrowych) jest prawem podstawowym, nierozzerwalnie związanym z nowymi wzorcami pracy w nowej erze cyfrowej, mającym swoje źródło w KPP. Źródłem tego prawa poszukuje się i wywodzi z prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawa do wypoczynku (szerzej Kurzynoga 2022a, s. 376–379). W razie przyjęcia dyrektywy dotyczącej prawa do bycia offline

³ Zob. wyroki ETPC: z dnia 10 maja 2007 roku w sprawie Benediktov przeciwko Rosji, skarga nr 106/02, § 37; z dnia 3 lipca 2008 roku w sprawie Chamber przeciwko Rosji, skarga nr 7188/03, § 50; z dnia 10 marca 2020 roku Hudorovič i inni przeciwko Słowenii, skargi nr 24816/14 i 25140/14.

⁴ Constitución Política de la República de Colombia (Diario Oficial No. 52.673 – 18 de febrero de 2024), <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica> (dostęp: 4 marca 2024).

z wyłączeniem w odniesieniu do kadry zarządzającej i kierowniczej Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej może stanąć przed koniecznością odpowiedzi na pytanie, czy w świetle nakazu ochrony godności ludzkiej dopuszczalne jest wyodrębnienie określonej kategorii pracowników i pozbawienie ich dostępu do regulacji umożliwiającej zachowanie minimum podstawowego prawa do odpoczynku (art. 31 ust. 1 KPP) oraz kreowania swojego życia prywatnego (art. 7 KPP). W naszej ocenie odpowiedź jest oczywista i polega na konstatacji, że nie jest to możliwe.

Istota problemu polega na tym, na ile dopuszczalne jest odmienne uregulowanie zakresu prawa do odłączenia osób pełniących funkcje zarządcze i kierownicze, a nie na tym, czy w ogóle im to prawo przysługuje. To ostatnie bowiem wydaje się bezdyskusyjne.

Jeśli chodzi o kryteria ochrony, wyrok TKK wydaje się trafnie poszukiwać ich w kryterium proporcjonalności oraz znaczenia danej osoby dla funkcjonowania zakładu pracy. Są to dwa kryteria, które powinny być łącznie zastosowane w ramach poszukiwania optymalnej regulacji. Sprowadzają się one do pytań o to, czy pozostawanie w oczekiwaniu na kontakt jest niezbędne oraz czy zakres odpowiedzialności osoby na stanowiska zarządczym lub kierowniczym wymaga większego lub mniejszego stanu gotowości do kontaktu. Znaczenie ma również nieredukowalna istota prawa do odpoczynku. Na gruncie art. 31 ust. 1 KPP uznaje się, że kreuje ona prawo podmiotowe pracownika, które zyskuje charakter prawa fundamentalnego (Blanke 2006, s. 359). Dlatego art. 31 ust. 1 w zw. z art. 1 KPP powinien być uwzględniany w ramach wykładni regulacji związanych z oceną preferowanego czasu pracy, gdyż ustanawia najbardziej podstawowe z praw dotyczących pracy zawartych w Karcie (opinia Rzecznika Generalnego Evgeniego Tancheva przedstawiona w dniu 8 czerwca 2017 roku w sprawie C-214/16, Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd Richard Dollar, ECLI:EU:C:2017:439, pkt 36). W literaturze wskazuje się, że celem art. 31 ust. 1 KPP jest zagwarantowanie odpowiednich warunków pracy, „co z punktu widzenia ochrony pracowników jest zagadnieniem fundamentalnym” (Mitrus 2019, nb 5). Biorąc powyższe pod uwagę, należy uznać, że w świetle art. 31 ust. 1 w zw. z art. 1 KPP nie jest możliwe pozbawienie osób pełniących funkcje zarządcze i kierownicze prawa do odłączenia. Zakres tego prawa powinien być korygowany przez kryterium proporcjonalności oraz znaczenia funkcji sprawowanej przez pracownika w kontekście wpływu na funkcjonowanie zakładu pracy oraz nieredukowalny rdzeń prawa do odpoczynku (obejmującego również brak kontaktu z bodźcami zewnętrznymi) w czasie wynikającym co najmniej z minimum potrzeb biologicznych. Ochrona ich zaspokojenia wynika bowiem z podstawowych zasad prawa, wykraczających poza reguły prawa pracy (Kurosz 2016, s. 502–509).

Podsumowanie

W kontekście rosnącej cyfryzacji pracy i nieodłącznie z nią związanego zjawiska stałego połączenia zaczęło kształtować się nowe prawo – prawo do odłączenia – rozumiane jako wyłączenie narzędzi cyfrowych do celów zawodowych poza czasem pracy. Jednym z bardziej nurtujących pytań jest, czy prawo to powinno przysługiwać również kadry zarządzającej oraz innym osobom posiadającym autonomię podejmowania decyzji.

Nowatorskie podejście w powyższym aspekcie przyjął Trybunał Konstytucyjny Kolumbii. W analizowanym w artykule orzeczeniu z dnia 29 sierpnia 2023 roku (C-331 de 2023) wskazał, że z godności człowieka wynika obowiązek respektowania chociażby w minimalnym zakresie prawa do bycia offline kadry kierowniczej, nawet jeśli nie podlega ona limitowi godzin pracy. Wynika to z nieredukowalnej istoty prawa do odpoczynku, którego nie można pozbawić pracownika, niezależnie od funkcji, jaką pełni w zakładzie pracy. Kontakt z osobami pełniącymi zarządcze i kierownicze funkcje musi opierać się na kryteriach konieczności i proporcjonalności, zgodnie z charakterem ich funkcji i warunkami ich stosunku pracy.

Tok rozumowania przyjęty przez TKK możliwy jest do wykorzystania na gruncie prawa europejskiego. Wszelkie regulacje krajowe, jak i prawo pochodne Unii Europejskiej dotyczące warunków pracy muszą zmierzyć się z testem proporcjonalności ograniczeń i ewentualnego ich wpływu na godność człowieka.

Bibliografia

- Blanke T. (2006) *Fair and Just Working Conditions (Article 31)* [w:] B. Bercusson (ed.), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden.
- Brodecka A. (2016) *Supradyscyplinarna analiza praw człowieka*, Gdańsk.
- Framework Agreement on Digitalisation (ETUC) (2020) *European Social Partner Framework Agreement on Digitalisation, June 2020*, <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Gołaś-Podolec M. (2008) *Porównanie europejskiego i interamerykańskiego systemu ochrony praw człowieka*, „Krakowskie Studia Międzynarodowe”, nr 2.
- Kurosz K. (2016) *Samorealizacja osoby ludzkiej jako element definicji dóbr osobistych Zbigniewa Radwańskiego (uwagi na temat ochrony dóbr osobistych w świetle koncepcji psychologicznej Abrahama Masłowa)*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego”, nr 3.
- Kurzynoga M. (2022a) *Prawo „do odłączenia” jako nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku* [w:] K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga (red.), *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, Warszawa.
- Kurzynoga M. (2022b) *Propozycje Parlamentu Europejskiego unormowania prawa „do odłączenia” (the right to disconnect) – potrzeba dla pracowników oraz dodatkowe obowiązki dla pracodawców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Miernicka I. (2022) *Prawo do odłączenia się w świetle rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline*, „Przegląd Prawa i Administracji”, t. 129.
- Mitrus L. (2019) [w:] A. Wróbel (red.) *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa.
- Moras-Olaś K. (2021) *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4.

WHO, ILO (2021) *Healthy and Safe Telework: Technical Brief – Geneva, 2021*, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977> (dostęp: 3 czerwca 2024).

Orzecznictwo

Wyrok ETPC z dnia 10 maja 2007 roku w sprawie Benediktov przeciwko Rosji, skarga nr 106/02.

Wyrok ETPC z dnia 3 lipca 2008 roku w sprawie Chamber przeciwko Rosji, skarga nr 7188/03.

Wyrok ETPC z dnia 10 marca 2020 roku Hudorovič i inni przeciwko Słowenii, skargi nr 24816/14 i 25140/14.

Wyrok TSUE z dnia 17 listopada 2016 roku w sprawie Betriebstrat der Ruhrländklinik gGmbH przeciwko Ruhrländklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego Kolumbii z dnia 29 sierpnia 2023 roku, C-331 de 2023, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30049036> (dostęp: 6 czerwca 2024).

Opinia Rzecznika Generalnego Evgeniego Tancheva przedstawiona w dniu 8 czerwca 2017 roku w sprawie C-214/16, Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd Richard Dollar, ECLI:EU:C:2017:439.

Akty prawne

Constitución Política de la República de Colombia, Diario Oficial No. 52.673 – 18 de febrero de 2024, <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica> (dostęp: 4 marca 2024).

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 roku dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 2003, nr 299/9.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”), Dz.Urz. UE L 2014 nr 159/11.

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/389, ze zm.

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 roku, zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284.

Ley 2191 de 2022 „Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral”, ramajudicial.gov.co

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), Dz.Urz. UE C 2021, nr 456/161.