

20 lat Polski w Unii Europejskiej

Doświadczenia i wyzwania

**Księga jubileuszowa
Profesor Ewy Pancer-Cybulskiej**

**pod redakcją Ewy Szostak,
Bernadety Baran i Łukasza Olipry**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2024

Recenzja naukowa

dr hab. Ireneusz Jąźwiński, prof. US

Redakcja wydawnicza

Agnieszka Flasińska

Korekta

Barbara Łopusiewicz

Opracowanie graficzne, skład i łamanie

Małgorzata Myszkowska

Projekt okładki

Beata Dębska

Na okładce wykorzystano zdjęcie z zasobów Adobe Stock

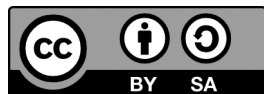
Fotografie w rozdziale „Bardzo osobisty przyczynek do biografii, nie tylko naukowej” pochodzą z archiwum rodziny Jubilatki.

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2024

Nota copyright obowiązuje do 31 maja 2025.

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawcy

Od 1 czerwca 2025 publikacja dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-
Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Skrócona treść licencji
na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>



ISBN 978-83-67899-83-3 (dla wersji papierowej)

ISBN 978-83-67899-84-0 (dla wersji elektronicznej)

DOI: 10.15611/2024.84.0

Cytuj jako: Szostak, E., Baran, B. i Olipra, Ł. (red.). (2024). *20 lat Polski w Unii Europejskiej. Doświadczenia i wyzwania. Księga jubileuszowa Profesor Ewy Pancer-Cybulskiej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

ROZŁĄCZENIE SIĘ W WARUNKACH PRACY ZDALNEJ A RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE. BADANIE NA PODSTAWIE SYTUACJI PRZEDSIĘBIORSTW W UNII EUROPEJSKIEJ

Arianna Abbasciano, Maria Del Milagro Martín López,
Alejandro Díaz Moreno, Katalin Tardos,
Agnieszka Ziomek

14.1. Wprowadzenie

Rozdział porusza problem uregulowania cyfrowego rozłączenia (CR) w warunkach pracy zdalnej i wpływu samego CR na równowagę praca-życie (WLB). Brak rozłączenia się i gotowość do pracy w czasie wolnym wyróżniają się wśród problemów pracy zdalnej i są uwzględnione w ramach regulacji prawnych w krajach UE 27 oraz na poziomie przedsiębiorstw (Eurofound, 2020b). Według Jaworskiej (2022) problem naruszania prawa pracowników do odpoczynku w warunkach ciągłego połączenia istniał nawet przed pandemią COVID-19, a jego wystąpienie dotknęło wielu pracowników, w tym także pracujących zdalnie. Biorąc pod uwagę pandemię i okres po niej, gdy praca zdalna zyskała wyższą popularność, można zauważyć, że CR mogło stać się pożądanym rozwiązaniem dla pracowników, w postaci ustaw i wewnętrznych regulacji przedsiębiorstw (Baumann i Sander, 2021). Warunki pracy zdalnej mogą prowadzić do wydłużonych godzin pracy, w tym ponadnormatywnych, oraz niekontrolowania granicy czasu i mentalności typu „zawsze online” (Atti i in., 2022). Z tych powodów praca w domu zmniejszyła poczucie relaksu i ograniczyła nieformalne spotkania, zakłócając WLB. Skupiając się na tym, czy CR jest związane ze zmianami WLB, szczególną uwagę zwrócono na regulacje CR w krajach UE 27, kontrolę CR w przedsiębiorstwach, a także trudności w rozróżnianiu

między czasem pracy a czasem wolnym (Shimura i in., 2021). Badanie oparto na wynikach sondażu w firmach: Fujitsu, Schneider Electric (Shneider E.) w Hiszpanii, Exprivia we Włoszech i Global Repair¹ (GR) na Węgrzech. Celem badania jest określenie relacji między cyfrowym rozłączeniem w pracy zdalnej a zachowaniem WLB. W kontekście celu sformułowano następujące pytania badawcze.

1. Jakie różnice występują między badanymi krajami pod względem reguł CR?

2. Jakie związki występują pomiędzy wybranymi cechami CR a trudnością w rozróżnianiu między czasem pracy a czasem wolnym?

Na wstępie przedstawiono idee rozłączenia się z woli pracownika i pracodawcy, ciągłego połączenia i WLB wśród pracujących zdalnie oraz opisano zasady CR w UE 27 oraz w Hiszpanii, we Włoszech i na Węgrzech. W kolejnej części przedstawiono wyniki analizy badanego związku opartej na wskaźnikach prostych i tabeli krzyżowej. W dyskusji zwrócono uwagę na stopień regulacji rozłączenia cyfrowego w kraju oraz wyjaśniono różnice wśród badanych w zakresie analizowanej relacji. Rozdział zakończono podsumowaniem.

14.2. Regulacja i oddziaływanie cyfrowego rozłączenia na pracownika

Okres odpoczynku został uregulowany dyrektywą w prawie europejskim, która definiuje go jako „każdy okres, który nie jest czasem pracy”, jest więc ściśle związany z czasem pracy określonym w tej samej dyrektywie jako „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, pozostaje do dyspozycji pracodawcy i wykonuje swoją działalność lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką” (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE..., 2003, art. 2(2)). W obecnych warunkach pracy zdalnej, w której granice między życiem prywatnym a zawodowym często się zacierają, podkreślana jest potrzeba regulacji zapewniających pracownikom możliwość „wylogowania się” z pracy. Powinny one gwarantować brak obowiązku odpowiadania na maile i wiadomości, odbierania telefonów od przełożonych po godzinach pracy lub w czasie urlopów i w okresach odpoczynku bez narażania się na negatywne konsekwencje. Ponadto zasady CR pomogłyby pracownikom uniknąć presji „bycia ciągle zajęтым”.

Warunki pracy zdalnej uwiadcniają komfort pracy w domowym otoczeniu. Chociaż potencjalne korzyści z telepracy pod względem elastyczności, produktywności i integracji są powszechnie uznawane (Senatori i Spinelli, 2021), zwią-

¹ Nazwa własna przedsiębiorstwa nie została ujawniona.

zane z nią ryzyko nie może być ignorowane. Zwiększona autonomia nie zawsze rekompensuje negatywne skutki dla zdrowia i dobrostanu. Może nawet zwiększyć wymagania pracy w przypadku nadmiernych i konkurencyjnych obciążeń w kulturach organizacyjnych, które wymagają wysokiej wydajności, prowadząc do nieopłaconych nadgodzin i niewystarczających okresów odpoczynku (Eurofound, 2021; European Union, 2012). Według badań, osoby pracujące zdalnie pracują dłużej niż te na terenie pracodawcy (Eurofound, 2020a; 2020b), co zaciera granice między pracą a odpoczynkiem, a co za tym idzie – między pracą płatną a życiem prywatnym. Ta sytuacja może podważyć oczekiwania poprawy WLB. Ponadto rozpowszechnianie się narzędzi cyfrowych w miejscach pracy sprzyja kulturze „zawsze podłączeni”, uwalniając zjawisko „wirtualnej obecności” (Petitta i Ghezzi, 2023), co prowadzi do wypalenia zawodowego. Wymienione negatywne konsekwencje wiążą się z brakiem klarownych warunków organizacyjnych i przepisów regulujących swobodę pracowników odłączenia się (Avogaro, 2018; Urbane, 2022). Rzeczywiście, przez smartfony, e-maile i media społecznościowe praca staje się nieodłączną częścią czasu po zakończeniu dnia pracy. Ta praktyka ma negatywny wpływ na jakość i ilość czasu odpoczynku (Secunda, 2019), a gdy brakuje porozumień czy też regulacji dotyczących CR, stała się ona jedną z norm postępowania (Eurofound, 2021), a co za tym idzie – pracownicy przyjęli kulturę przyzwolenia na rozłączenie (Jaworska, 2022).

Zapewnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym to kluczowy cel ostatnich europejskich inicjatyw, w tym zasad 9 (równowaga między pracą a życiem prywatnym) i 10 (zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych) Europejskiej Karty Praw Społecznych (European Union, 2012), a także dyrektywy dotyczącej równowagi między pracą a życiem prywatnym dla rodziców i opiekunów (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158/WE..., 2019). Obecnie prawo do odłączenia się ma duży zakres i nie powiela ani nie pokrywa się z tradycyjnym prawem do odpoczynku (Russo, 2023). Z regulacji na poziomie UE wynika, że wszystkie państwa członkowskie powinny „zapewnić, aby pracodawcy ustanowili obiektywny, niezawodny i dostępny system umożliwiający pomiar czasu pracy każdego pracownika każdego dnia, zgodnie z prawem pracowników do prywatności i ochrony ich danych osobowych” (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158/WE..., 2019). Środek ten ma na celu zapewnienie pracownikom minimalnych okresów odpoczynku – zwłaszcza codziennych i tygodniowych – oraz odpowiednich przerw, a także ustanawia ograniczenie maksymalnego czasu pracy w tygodniu (Dyrektywa Rady 89/391/EWG..., 1989; European Law Institute, 2023; Leccese, 2023; Saliba, 2024). Jeżeli w kraju występują zapisy regulujące CR, pracownik dysponuje też prawem do odpoczynku oraz zakazem kontaktowania się w sprawach pracy poza ustalony-

mi godzinami pracy (Dagnino, 2020). Taka ochronna miara pomaga utrzymać równowagę między pracą a życiem prywatnym i pozwala uniknąć przeciążenia poznawczego i emocjonalnego związanego z ciągłą łącznością.

Obecne przepisy Unii Europejskiej nie mają mocy wiążącej dla państw członkowskich. Jednakże poszczególne kraje UE dążą do regulowania CR i zapewnienia jednolitego poziomu ochrony pracowników niezależnie od sektora działalności gospodarczej. Zróżnicowanie regulacji jest jednak tak duże, że niektóre kraje stoją w wyraźnej opozycji do innych. Raport Benchmarking Working Europe (European Trade Union Institute [ETUI], 2021) klasyfikuje dwa typy podejść do CR: „twarde” i „miękkie”. Węgry wpisują się w „miękkie” regulowanie CR, gdyż prawo do odłączenia się nie zostało tu uregulowane, a przedsiębiorstwa stosują jedynie dobre praktyki (Eurofound, 2021). Związki zawodowe uważają za bardziej palące obawy dotyczące nieopłaconej, dużej części pracy dostarczanej poza godzinami pracy niż regulowanie CR (Mélypataki i Máté, 2021; Rácz, 2019). We Włoszech prawo do rozłączania się po raz pierwszy zostało wprowadzone w ustawie nr 81/2017 (Bolego, 2018). Stąd CR jest uznawane za prawo pracowników „zdalnych” do odłączenia się. Korzystanie z CR jest konieczne dla ochrony czasów odpoczynku i zdrowia pracownika i nie może mieć konsekwencji dla stosunku pracy ani dla wynagrodzeń. Ponadto, gdy zawierane są umowy o pracy zdalnej na określony czas, pracodawca ma obowiązek określić moment rozłączania, w trakcie którego pracownik nie jest zobowiązany do wykonywania pracy, oraz powinien wdrożyć konkretne środki techniczne i/lub organizacyjne, aby egzekwować okres rozłączania (Martín López i Díaz Moreno, 2024). W Hiszpanii ustawa nr 10/2021 (Ley 10/2021..., 2021) stanowi, że pracownicy zdalni korzystają z prawa do CR poza godzinami pracy, a firmy są zobowiązane do zapewnienia tego rozłączania. Ustawa stanowi, że układy zbiorowe mogą ustanawiać takie środki, które uznają za najbardziej odpowiednie dla zagwarantowania efektywnego korzystania z prawa do rozłączania się oraz taką organizację dnia pracy, która będzie kompatybilna z gwarancją okresów odpoczynku.

14.3. Metoda badania oraz analiza związku cyfrowe rozłączenie i równowaga praca-życie

Analizę związku cyfrowe rozłączenie i równowaga praca-życie przeprowadzono na podstawie badania wykonanego w ramach projektu TELECHAIN (Martín López i Díaz Moreno, 2024) w latach 2022-2023. W ramach badania uwzględniono cztery przedsiębiorstwa specjalizujące się w technologiach informacyjno-komunikacyjnych: w Hiszpanii Fujitsu oraz Schneider Electric, we Włoszech Exprivia oraz Global Repair na Węgrzech, zajmujące się naprawą

urządzeń cyfrowych. W każdym z nich zatrudnionych jest ponad 100 pracowników. W badaniu, w ramach ustrukturyzowanej ankiety, wzięli udział tylko mający doświadczenie pracy zdalnej (tab. 14.1), według liczby respondentów było to: Fujitsu – 313 osób, Schneider E. – 340, Exprivia – 132, GR – 95. Do badania wybrano z pełnej baterii ankiety badawczej moduł 5 pytań dotyczących cyfrowego odłączenia i równowagi praca-życie.

Na wstępie zilustrowano uzyskane odpowiedzi na podstawie wskaźników prostych. Gdy chodzi o istnienie regulacji CR i kontrolę CR, wśród badanych istnieje podobieństwo w przewadze odpowiedzi negatywnej „nie”, ale w Exprivia przewagę uzyskała odpowiedź „tak” – 70% (tab. 14.1). Większość pracowników uznała także, że stałe połączenie nawet poza godzinami pracy nie powoduje negatywnych skutków. Najczęściej w ten sposób wypowiadali się pracujący w dwu hiszpańskich przedsiębiorstwach, najrzadziej w GR (16,1%) i Exprivia (28,9%). Kolejne różnice pomiędzy krajami ujawniła odpowiedź na pytanie „Czy uznałbyś za stosowne wprowadzenie reguł związanych z «rozłączeniem» poza godzinami pracy?”. Wysokie poparcie dla reguł CR wyrazili pracujący w obu podmiotach w Hiszpanii (78,2% – Fujitsu, 71,2% – Schneider E.). W Exprivia poparło to stwierdzenie 26,6%, a w GR 14%, przy czym tutaj udział odpowiedzi „trudno powiedzieć” sięgał aż 72,3%.

Tabela 14.1. Wskaźniki proste w badanych przedsiębiorstwach (w %)

Pytanie	Fujitsu		Schneider E.		Exprivia		Global Repair	
	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie
Czy istnieje jakiś sposób regulacji lub kontrola cyfrowego odłączenia?	18,1	68,1	19,6	73,7	6,4	30,1	26,9	72,2
Czy praca zdalna wymaga ode mnie ciągłego połączenia, co wpływa na mnie negatywnie?	25	75	27,9	72	9,6	28,9	11,7	16,1
Czy uznałbyś za stosowne wprowadzenie pewnego rodzaju reguł związanych z „rozłączeniem” poza godzinami pracy?	78,2	21,8	71,2	28,8	26,6	12,0	14,0	13,7
Czy uważasz, że praca zdalna poprawia równowagę między życiem zawodowym a prywatnym?	98,4	1,6	99,7	0,3	35,4	3,2	85,3	14,7
Czy określiłbyś pracę zdalną jako trudność w odróżnieniu czasu pracy od czasu wolnego?	54,2	45,8	62,7	37,3	61,4	19,0	20,5	7,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ankiety.

Wyniki świadczą o tym, że praca zdalna poprawia równowagę praca-życie. Badani w Fujitsu i Shneider E. oraz GR wykazali się niemal jednomyślnością (odpowiednio: 98,4; 99,7 i 85,3%), a w Exprivia stwierdzenie poparło 35,4% badanych. Jednym z przejawów zakłóceń WLB jest trudność w odróżnieniu czasu pracy od czasu wolnego, a według badanych występuje to w pracy zdalnej. Świadczy o tym ponad dwukrotna przewaga odpowiedzi twierdzących w Fujitsu i Shneider E., prawie trzykrotna w Exprivia, a w GR stwierdził tak co piąty badany. Dane wskaźników prostych pokazały, że występują pomiędzy krajami podobieństwa w zakresie zagadnień charakteryzujących warunki rozłączenia. Jednak w firmach włoskiej i węgierskiej zachowania kształtują się inaczej. Można zauważyć, że większe poparcie dla regulacji rozłączenia i negatywny wpływ stałego połączenia są częściej zauważane w firmach hiszpańskich. Interesujące jest, że wobec braku krajowych regulacji CR na Węgrzech, pracownicy GR zauważają regulacje CR i jego kontrolę częściej niż pracownicy Fujitsu i Schneider E. Natomiast poparcie dla reguł było na Węgrzech najrzadziej wymienione (14%), ponadto niewielka przewaga zwolenników wprowadzenia regulacji (0,3) może wynikać z niskiej świadomości roli regulowania CR na poziomie krajowym. Różnice pomiędzy podmiotami ujawniły się także wobec trudności w odróżnieniu czasu pracy od czasu wolnego, które w podmiotach w Hiszpanii i Włoszech występują u ponad połowy badanych, a w GR tylko u co piątego badanego. Przeważa zatem większa świadomość oddziaływania CR w krajach, gdzie regulacje CR już występują.

Na kolejnym etapie analizy wykonano zestawienie odpowiedzi w tabeli krzyżowej (tab. 14.2), aby ustalić, czy problem rozłączenia w pracy zdalnej wiąże się z występowaniem trudności w odróżnieniu czasu pracy od czasu wolnego („trudności”). Badając tę reakcję, problem CR ujęto w pytaniach 1-3 (tab. 14.1).

Relacja „trudności” i występowania kontroli połączenia wystąpiła dość rzadko w GR (4%), a najczęściej w Schneider E. (22%). W relacji: „trudności” i negatywnego wpływu stałego połączenia odpowiedzi pozytywne były nieliczne i w każdym podmiocie wyniosły od 34 do 37%. Zatem ogółem co trzeci badany potwierdził negatywny wpływ stałego połączenia zdalnego i obecność problemu ustalenia granicy czasu pracy. W relacji „trudności” i poparcia dla reguł CR, odsetek odpowiedzi popierających był większy, tj. Fujitsu 85%, Shneider E. 75%, Exprivia 76% i GR 88%. Wskazywałoby to na świadomość powiązania występujących „trudności” z rolą zasad CR.

Warto też podkreślić, że badani znacznie częściej zauważali występowanie „trudności” i braku kontroli CR. Procent tych odpowiedzi wahał się od 83% w Fujitsu do 96% w GR. Wysokie poparcie badani wyrazili także dla odpowiedzi na temat zarówno wymagania ciągłego połączenia, jak i braku „trudności”,

Tabela 14.2. Tabele krzyżowe w zestawieniu w % liczebności ogółem

Podmiot	Czy określiłbyś telepracę jako trudność w odróżnieniu czasu pracy od czasu wolnego?	Czy istnieje jakiś sposób regulacji lub kontrola cyfrowego odłączenia?		Czy praca zdalna wymaga ode mnie ciągłego połączenia, co wpływa na mnie negatywnie?		Czy uznałbyś za stosowne wprowadzenie reguł związanych z CR poza godzinami pracy?	
		nie	tak	nie	tak	nie	tak
Fujitsu	nie	76	24	84	16	27	73
	tak	83	17	63	37	15	85
Shneider E.	nie	80	20	82	18	34	66
	tak	78	22	64	36	25	75
Exprivia	nie	82	18	88	12	38	62
	tak	83	17	63	37	24	76
Global Repair	nie	97	3	66	34	63	37
	tak	96	4	36	64	12	88

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ankiety, z użyciem oprogramowania Predictive Solutions 2023.

tj. od 66% w GR do 88% w Exprivia. Co ciekawe, niewiele osób ogółem stwierdziło, że praca zdalna nie sprawia im „trudności” i nie występuje potrzeba nowych regulacji. Do wyjątków należał GR, gdzie wynik osiągnął aż 63%.

14.4. Analiza wyników

Z problemem cyfrowego rozłączenia wiążą się różne podejścia do jego prawnego uregulowania. W Hiszpanii rozłączenie jest regulowane ustawą o zatrudnieniu i umową wewnętrzną w Fujitsu, we Włoszech (Exprivia) ustawą i porozumieniem międzysektorowym, a na Węgrzech takich regulacji brakuje. Podczas gdy w Hiszpanii i we Włoszech przedsiębiorcy są obligowani do realizacji zasad ustawy o zatrudnieniu, na Węgrzech takie regulacje nie występują i przedsiębiorstwa mają własne zasady CR. Niemniej jednak postawa wobec CR jest wśród wszystkich pracowników podobna, z kilkoma wyjątkami. W każdym z badanych przedsiębiorstw pracujący są pozytywnie nastawieni do możliwości ciągłego połączenia i warunków CR, uważają jednak za właściwe wprowadzenie pewnego rodzaju „odłączenia” poza godzinami pracy. W firmie łączy cyfrowe nie jest postrzegane jako szczególnie poważny problem dla pracowników. Wyjaśnieniem tego jest fakt uznawania przez ustawę (Ley 10/2021..., 2021) CR za prawo pracowników.

W GR na Węgrzech nie można wyodrębnić stanowiska „za” lub „przeciw”, są bowiem zbliżone. Należy podkreślić, że uznanie CR za prawo pracowników w regulacjach na poziomie krajowym tu nie występuje, co wydaje się spójne z tym, że, jak zauważa Avogaro (2019), brak zasad prawnych może utrudniać pracownikom swobodę rozłączania się i utrzymywania połączenia. Jednocześnie wpływa to na ochronę życia prywatnego, nawet jeśli osoby twierdzą, że praca zdalna nie zakłóca WLB. Pracownicy doceniają rolę regulacji CR, natomiast ich brak jest ogólnie postrzegany jako sytuacja mająca negatywne skutki dla pracowników, co także podkreślili Baumann i Sander (2021), Jaworska (2022), Quílez Moreno (2020). Pracujący w Fujitsu, Shneider Electric oraz Exprivia, czyli w Hiszpanii i we Włoszech, mając świadomość, że zasady ogólne zostały określone ustawą, w większości nie zauważają ich działania w przedsiębiorstwie, ale popierają doskonalenie regulacji CR.

Z badania wynika, że praca zdalna poprawia WLB, ale utrudnia rozróżnienie między czasem pracy a czasem wolnym, dlatego można sądzić, że w konsekwencji zakłóca WLB. Trudności z cyfrowym rozłączeniem skutkują przeplataniem się czasu pracy i wolnego. Badani (ok. 30%) dostrzegają, że korzystanie z telepracy wymaga samo w sobie ciągłego związku z pracą. Na Węgrzech jest ono częściej spotykane niż w Hiszpanii i we Włoszech. Niemniej jednak prawo do wypoczynku jest chronione zasadami CR i umożliwia ustalanie granicy czasu pracy. Gdy granica ta się zaciera, wpływa to negatywnie na efektywność pracownika w realizacji jego zadań (Secunda, 2019). Wiążą się z tym wyniki przeprowadzonego badania, które pokazały równoczesne występowanie trudności z postrzeganiem granicy czasu pracy i wolnego, gdy brakuje kontroli „odłączenia”, a praca trwa dłużej lub przerywa czas wypoczynku. Jednak badani uznali, że kontrola byłaby potrzebna, co jest istotne dla przyjęcia regulacji CR.

14.5. Zakończenie

Wprowadzenie pracy zdalnej do form jej wykonywania powoduje konsekwencje, do których należą zasady CR. Ich wprowadzenie jest nieuniknione, a niektóre kraje, gdzie praca zdalna była uregulowana już przed pandemią COVID-19, takie regulacje mają. Natomiast na Węgrzech, gdzie ich dotąd nie wprowadzono, można zauważyć, że pracujący nie są nimi zainteresowani. Ponadto osoby pracujące zdalnie mają problemy z ustaleniem granic czasu pracy i relaksu. W krajach, w których występują regulacja CR lub porozumienia sektorowe, zaznacza się potrzeba wprowadzenia i rozwoju reguł w zależności od poziomu stanowiska, płci czy rodzaju umowy, co mogłoby wesprzeć poprawę jakości pracy i czasu odpoczynku. Tam, gdzie te zasady już istnieją, zmianie powinny podlegać wewnętrzne zasady pracy w przedsiębiorstwie, w tym kon-

trola czasu pracy i wypoczynku. Regulacja CR wymagałaby także skorzystania z „odłączenia” bez negatywnych skutków dla pracownika, a nawet wypłaty ryczałtu za ponadwymiarowy czas pracy, wzorem regulacji we Francji. Można sądzić, że środki prawne UE będą sprzyjały zwiększeniu zainteresowania władz krajowych wprowadzeniem norm w tym zakresie. Podsumowując, pośród wyników badania występują przesłanki do wprowadzenia lub doskonalenia regulacji CR w kraju i w organizacji, które ułatwiałyby zarządzanie czasem pracy i wypoczynku, a tym samym utrzymanie WLB. W rezultacie, pracując zdalnie, można byłoby doświadczyć dalece lepszych warunków pracy opartych na poszanowaniu równowagi praca-życie.

Wobec ograniczenia, jakim jest mała liczba przedsiębiorstw, i ich zróżnicowania, niniejsze badania wymagają dalszych prac pogłębiających wiedzę nad wpływem cyfrowego rozłączenia na WLB, w tym m.in. w państwach Europy Środkowo-Wschodniej.

Literatura

- Atti, C., Cross, C., Dogan, A. B., Hubbard, C., Page, C., Montague, S. i Rabieinejad, E. (2022). *Impacts and Integration of Remote-First Working Environments*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2209.04383>
- Avogaro, M. (2019). Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas*, 4(3), 110-129. <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v4i3.164>
- Baumann, O. i Sander, E. J. (2021). Psychological Impacts of Remote Working Under Social Distancing Restrictions. W: D. Wheatley, I. Hardill, S. Buglass (red.), *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era* (s. 1-17). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6754-8.ch001>
- Bolego, G. (2018). Commento all'art. 18, l. n. 81/2017. W: R. De Luca Tamajo, O. Mazzotta (red.), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*. Wolters Kluwer, Cedam.
- Dagnino, E. (2020). Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 9(3), 6-23. https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2021/06/DAGNINO_FINAL.pdf
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L.2003.299.9). <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2003-88-we-dotyczaca-niektorych-aspektow-organizacji-czasu-pracy-67428677>
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158/WE z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. UE L 188). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>
- Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. UE L 183 z 29.6.1989). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>

- Eurofound. (2020ba). *Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States*. <http://cooperante.uni.lodz.pl>
- Eurofound. (2020b). *Working Conditions in Sectors*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2021). *Right to Disconnect: Exploring Company Practices*. Publications Office of the European Union.
- European Trade Union Institute [ETUI]. (2021). *Benchmarking Working Europe 2021. Unequal Europe*. European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2021>
- European Law Institute. (2023). *Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect*. Raport. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&iurl=https://europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/
- European Union. (2012). *Charter of Fundamental Rights of the European Union* (OJ C 326). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Jaworska, K. (2022). The Right to Disconnect. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 29(1), 51-58. <https://doi.org/10.4467/25444654spp.22.005.15373>
- Leccese, V. S. (2023). Monitoring Working Time and Working Time Directive 2003/88/EC: A Purposive Approach. *European Labour Law Journal*, 14(1), 21-34. <https://doi.org/10.1177/20319525221141621>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE-A-2021-11472 num. 164, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Martín López, M. del M., Díaz Moreno, A. (red.). (2024). *The Labor Market as a Consequence of Teleworking. Challenges for full integration*. Aranzadi.
- Mélypataki, G. i Máté, D. (2021). Necessity of Reconsideration of Labour Law Relations – Pandemic, Labour Market, Social Innovation. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 19(2), 1-19. <https://doi.org/10.31261/zpppips.2021.19.05>
- Petitta, L. i Ghezzi, V. (2023). Remote, Disconnected, or Detached? Examining the Effects of Psychological Disconnectedness and Cynicism on Employee Performance, Wellbeing, and Work-Family Interface. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13), artykuł 6318. <https://doi.org/10.3390/ijerph20136318>
- Quílez Moreno, J. M. (2020). La necesaria evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas para una correcta política empresarial y eficacia real de la desconexión digital. W: R.-P. Royo i T. Signes (red.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital* (s. 597-611). Aranzadi.
- Rácz, I. (2019). Right to Disconnect: Jog a kikapcsol(ód)áshoz. *Pro Futuro*, 8(4), 50-66. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/2018/4/2878>
- Russo, M. (2023). Twenty Years of EU Agreements on Remote Work from 2002 to 2022. What Next? *Freedom, Security & Justice: European Legal Studies*, (3), 215-230. <https://doi.org/10.26321/M.RUSSO.03.2023.10>
- Saliba, A. A. (2024). *The Right to Disconnect*. <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-al-legislative-proposal-to-the-commission-on-the-right-to-disconnect>
- Secunda, P. M. (2019). The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*, 9(1), artykuł 3. <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3>
- Senatori, I. i Spinelli, C. (2021). (Re-)Regulating Remote Work in the Post-pandemic Scenario: Lessons from the Italian Experience. *Italian Labour Law E-Journal*, 14(1), 209-260. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13376>

- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y. i Inoue, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12, <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.730969>
- Urbane, M. (2022). The Future of the Employee's Right to Disconnect in the European Union and Latvia. W: V. Salminen (red.), *Proceedings of 13th AHFE International Conference on Human Factors, Business Management and Society* (Vol. 56, s. 329-335). <http://doi.org/10.54941/ahfe1002285>

ROZŁĄCZENIE SIĘ W WARUNKACH PRACY ZDALNEJ A RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE. BADANIE NA PODSTAWIE SYTUACJI PRZEDSIĘBIORSTW W UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie: Celem badania jest określenie sytuacji pracowników zdalnych wobec trudności z odłączeniem cyfrowym od sieci oraz utrzymaniem równowagi praca-życie w warunkach istniejących regulacji. Analizę przeprowadzono na podstawie wyników ankiety wśród pracujących zdalnie w przedsiębiorstwach w Hiszpanii, we Włoszech i na Węgrzech w latach 2022-2023. W rozdziale omówione zostały zasady rozłączenia panujące w badanych krajach. Respondenci stwierdzili, że brakuje regulacji wewnątrz organizacji i warto je wprowadzić, a podobnie jest z kontrolą rozłączenia się. Jednak pozostawanie „połączonym” nie wpływa negatywnie na równowagę praca-życie, a rozłączenie nie stanowi problemu, chociaż praca zdalna wpływa na trudności w rozróżnieniu czasu pracy i czasu wolnego. Niniejsza publikacja wskazuje na potrzebę regulacji rozłączenia ze względu na potrzebę utrzymania WLB.

Słowa kluczowe: równowaga praca-życie, rozłączenie się, praca zdalna, Unia Europejska

DISCONNECTION IN REMOTE WORKING CONDITIONS AND WORK-LIFE BALANCE. A STUDY BASED ON THE SITUATION OF COMPANIES IN THE EUROPEAN UNION

Abstract: The aim of the study is to identify the situation of remote workers in the face of the difficulties of digital disconnection, and maintaining work-life balance under existing regulations. The study was based on the results of a survey of remote workers in companies in Spain, Italy and Hungary, 2022-2023. The chapter discusses disconnection rules at the country level. Respondents said that regulation within organisations is lacking and worthwhile, and so is control of disconnection. However, remaining “connected” does not negatively affect the work-life balance and disconnection is not a problem, although remote working does affect the difficulty of distinguishing between work and free time. This publication points to the need to regulate disconnection, due to the need to maintain WLB.

Keywords: work-life balance, disconnection, remote work, European Union

DOI: 10.15611/2024.84.0.14

Dr Arianna Abbasciano

University of Bari "Aldo Moro", Labour Law Post-doctoral researcher

e-mail: arianna.abbasciano@uniba.it

ORCID: 0009-0001-0469-1414

Zainteresowania naukowe: *warunki pracy i ochrona pracowników tzw. time-less, a także wpływ dostaw rolno-spożywczych na warunki pracy w rolnictwie.*

Prof. Maria Del Milagro Martín López

Universidad de Sevilla, Facultad De Ciencias Del Trabajo

e-mail: milagros@us.es

ORCID: 0000-0001-7240-8652

Zainteresowania naukowe: *zagadnienia cyfryzacji i jej wpływ na stosunki pracy, umiejętności i kwalifikacje zawodowe.*

Prof. Alejandro Díaz Moreno

Universidad de Sevilla, Facultad De Ciencias Del Trabajo

e-mail: alediaz@us.es

ORCID: 0000-0002-9835-4186

Zainteresowania naukowe: *stosunki przemysłowe i zatrudnienia w kontekście rozwoju outsourcingu i cyfryzacji.*

Prof. Katalin Tardos

International Business School (IBS), Professor

HUN-REN Centre for Social Sciences, Institute for Sociology, Senior Research Fellow

e-mail: ktardos@ibs-b.hu

ORCID: 0000-0002-9770-5167

Zainteresowania naukowe: *integracja społeczna i wykluczenie na rynku pracy, różne formy dyskryminacji w zatrudnieniu, równość w miejscu pracy i praktyki zarządzania różnorodnością, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz praktyki przyjazne rodzinie, a także równość płci w środowisku akademickim.*

Dr hab. Agnieszka Ziomek, prof. UEP

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Koniunktury i Polityki Gospodarczej

e-mail: agnieszka.ziomek@ue.poznan.pl

ORCID: 0000-0001-7052-5855

Zainteresowania naukowe: *zagadnienia rynku pracy i warunki pracy zdalnej w przedsiębiorstwie w krajach Unii Europejskiej, z uwzględnieniem polityki zrównoważonego rozwoju.*